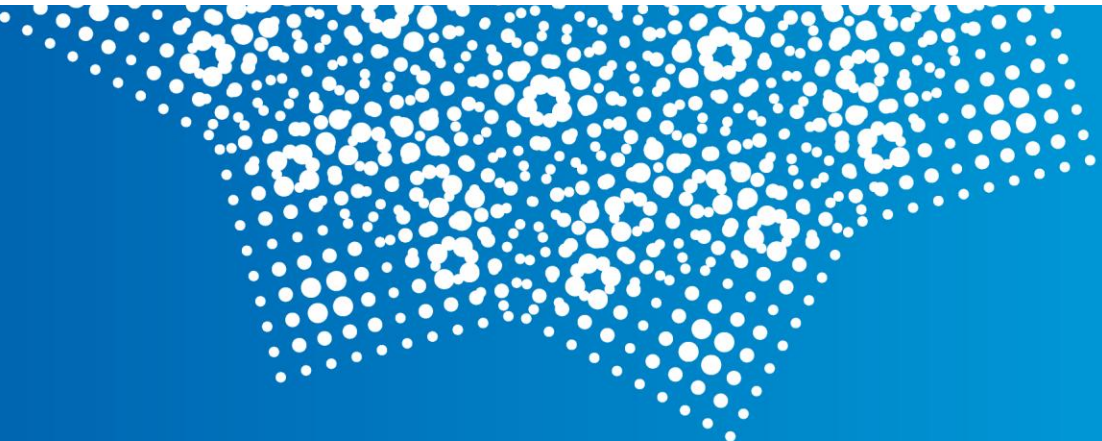




アクシスコンサルティング株式会社

2025年6月期 第3四半期 決算説明資料

2025年5月14日



1. 通期業績予想の修正
2. 2025年6月期 第3四半期業績
3. 次期3ヵ年数値目標の修正
4. Appendix ～会社概要・成長戦略(中期経営計画)～

※ 本資料の金額は原則として単位未満切捨て表示しております。比率は小数第1位未満四捨五入で表示しております。

※ スキルシェアのうち、「コンパスシェア」の売上高及び粗利額は僅少であるため「フリーコンサルBiz」に含めて記載しております。

※ 注記がない限り、2024年6月期までは連結ベース、2025年6月期以降は単体ベースで記載しております。

(当社は2024年7月1日付で完全子会社であった株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所(以下、CRI)を吸収合併し、2025年6月期から非連結決算に移行しております。2025年6月期の実績または予想もしくは見込みの前期比較においては、CRIの経営成績を含む2024年6月期の連結数値との比較を表示しております。)

※ 本稿P.22に記載のとおり次期3ヵ年数値目標を修正したことで、2024年9月30日公表の「事業計画及び成長可能性に関する事項」P.24記載の中長期目標数値につきましては修正することとなります。

1. 通期業績予想の修正
2. 2025年6月期 第3四半期業績
3. 次期3ヵ年数値目標の修正
4. Appendix ～会社概要・成長戦略(中期経営計画)～

※ 本資料の金額は原則として単位未満切捨て表示しております。比率は小数第1位未満四捨五入で表示しております。

※ スキルシェアのうち、「コンパスシェア」の売上高及び粗利額は僅少であるため「フリーコンサルBiz」に含めて記載しております。

※ 注記がない限り、2024年6月期までは連結ベース、2025年6月期以降は単体ベースで記載しております。

(当社は2024年7月1日付で完全子会社であった株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所(以下、CRI)を吸収合併し、2025年6月期から非連結決算に移行しております。2025年6月期の実績または予想もしくは見込みの前期比較においては、CRIの経営成績を含む2024年6月期の連結数値との比較を表示しております。)

※ 本稿P.22に記載のとおり次期3ヵ年数値目標を修正したことで、2024年9月30日公表の「事業計画及び成長可能性に関する事項」P.24記載の中長期目標数値につきましては修正することとなります。

2025年6月期 通期業績予想の修正

- 売上高は、人材紹介において大手コンサルティングファームの人材需要が期初における想定を下回り減収となる。
一方、スキルシェアは体制強化等が奏功し従来予想を上回る見込み。
- 営業利益、経常利益および当期純利益は、人材紹介の減収が大きく影響し前回予想を下回る見込み。

(単位:百万円)	前期実績 (2024年6月期)	前回業績予想 (2024/8/13公表)	今回業績予想 (2025/5/14公表)	対前回予想 (2024/8/13公表)	
				増減額	増減率
売上高	4,665	5,200	5,210	+10	+0.2%
人材紹介	3,161	3,259	2,740	△519	△15.9%
スキルシェア	1,504	1,941	2,470	+529	+27.3%
営業利益	833	700	170	△530	△75.7%
営業利益率	17.9%	13.5%	3.3%	△10.2pt	—
経常利益	831	700	170	△530	△75.7%
当期純利益	502	636	270	△366	△57.6%

2025年6月期 通期業績予想の修正

- 人材紹介の入社決定人数は期初予想に届かず。事業会社の顧客数は拡大。
- フリーコンサルBizの稼働人員は堅調に推移し、前期比・前回予想ともに上回る。
- 当社従業員数は、新規採用数は概ね予定どおりだが、退職も一定数生じており、フロント部門は期初予想に届かず。

●各サービスの指標 (単位:人)		前期実績 (2024年6月期)	前回業績予想 (2024/8/13公表)	今回業績予想 (2025/5/14公表)	対前回予想 (2024/8/13公表)	
					増減額	増減率
・人材紹介 入社決定人数	コンサルファーム	552	586	420	△166	△28.3%
	事業会社	166	230	163	△67	△29.1%
	合 計	718	816	583	△233	△28.6%
・フリーコンサルBiz(スキルシェア) 稼働人数		867	1,142	1,580	+438	+38.4%

● 従業員数(単位:人)		前期実績 (2024年6月末)	前回予想 (2025年6月末)	今回予想 (2025年6月末)	対前回予想 (2024/8/13公表)	
					増減額	
	フロント部門	83	106	104	△2	—
	その他	45	53	46	△7	—
合計		128	159	150	△9	—

2025年6月期 通期業績予想の修正要因

- 予想の修正に至った要因は、項目別に区分すると以下のとおり。

予想の修正に至った 項目別要因	要因の説明
■コンサルティングファーム向け 人材紹介 売上高▼、営業利益▼	大手コンサルティングファームの採用抑制が顕著に現れた。具体的には、若手層の採用縮小と同時にハイエンド層の採用基準が高くなったことで、応募に対する内定率が低下した。期初においてはこの抑制傾向を想定できておらず、決定人数の減少となった。 このような状況においてコンサルティング業界における決定数はNo.1シェア(※)を占めており、復調時にも高いシェアを獲得できるリレーションを構築している。
■事業会社向け人材紹介 売上高▼、営業利益▼	フロント部門の採用活動はほぼ予定どおりに推移しており、人員補填および増員を継続、事業会社の新規取引口座開設は順調に進捗している。 一方で、当期に子会社を吸収合併したことに起因して、期初に想定していなかった事業会社向けフロント部門の退職者が一定数発生した。これが期中における決定人数の減少に繋がり、目標に届かなかった。
■スキルシェア 売上高▲、営業利益▲	主たるサービスメニューである「フリーコンサルBiz」について、人員増加および管理体制強化により顧客フォローが充実した。それに伴い契約継続率の向上、提案数の増加による拡販が奏功し、5四半期連続過去最高の売上となった。また、大阪に事業所を開設、既に実績化しており、引き続き伸長が見込まれる。

※大手コンサルティングファームの採用部門への当社社員によるヒアリング結果に基づく

1. 通期業績予想の修正
2. 2025年6月期 第3四半期業績
3. 次期3ヵ年数値目標の修正
4. Appendix ～会社概要・成長戦略(中期経営計画)～

※ 本資料の金額は原則として単位未満切捨て表示しております。比率は小数第1位未満四捨五入で表示しております。

※ スキルシェアのうち、「コンパスシェア」の売上高及び粗利額は僅少であるため「フリーコンサルBiz」に含めて記載しております。

※ 注記がない限り、2024年6月期までは連結ベース、2025年6月期以降は単体ベースで記載しております。

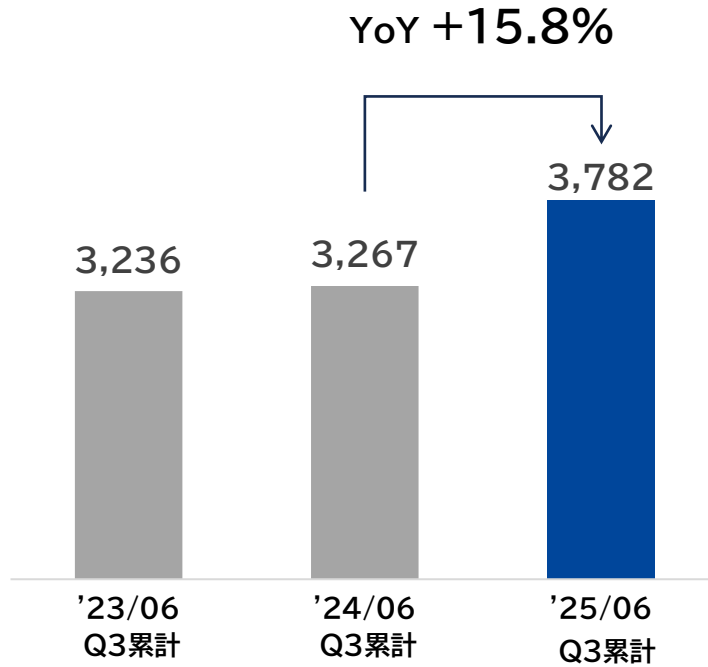
(当社は2024年7月1日付で完全子会社であった株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所(以下、CRI)を吸収合併し、2025年6月期から非連結決算に移行しております。2025年6月期の実績または予想もしくは見込みの前期比較においては、CRIの経営成績を含む2024年6月期の連結数値との比較を表示しております。)

※ 本稿P.22に記載のとおり次期3ヵ年数値目標を修正したことで、2024年9月30日公表の「事業計画及び成長可能性に関する事項」P.24記載の中長期目標数値につきましては修正することとなります。

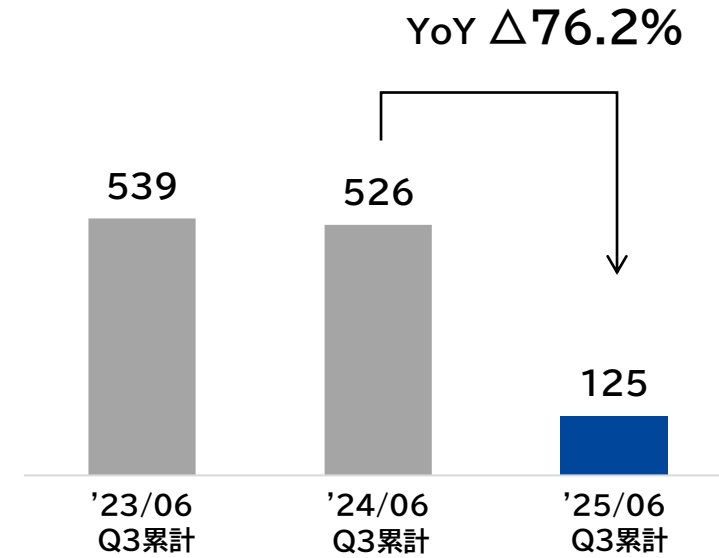
2025年6月期 第3四半期累計 業績ハイライト

(単位:百万円)

売上高



営業利益



- 前年対比ではスキルシェアにおいて増収だが人材紹介において減収、人件費増加等で営業利益は減益。
- 大手コンサルティングファームの若手中途採用は縮小。一方で、マネージャー以上の人材需要は引き続き底堅い。
- スキルシェアが体制強化と顧客層の拡大もあり大幅伸長。

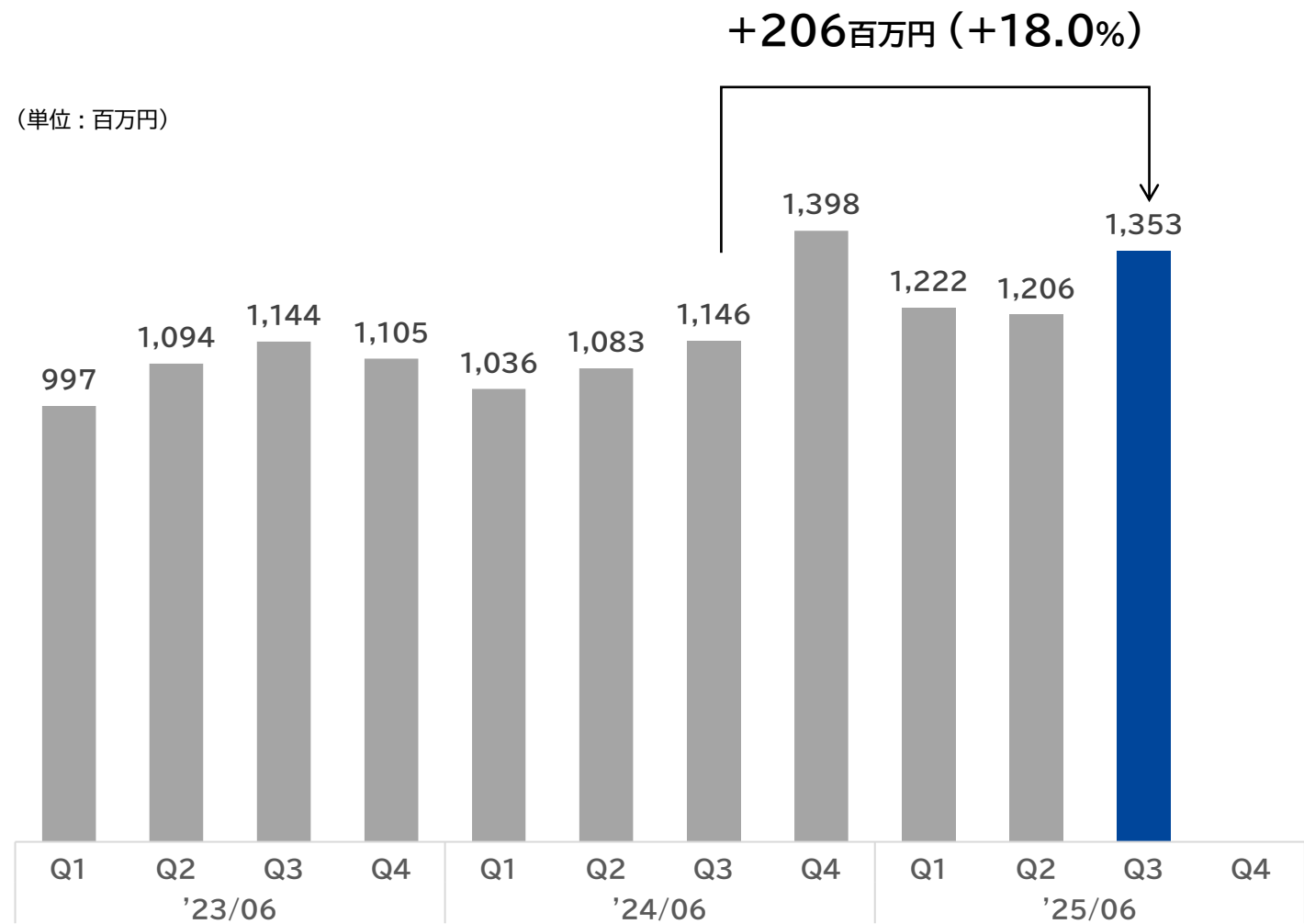
2025年6月期 第3四半期累計 決算概要

- ・ スキルシェアが伸長し増収。一方で、粗利率の高い人材紹介が減収となり営業減益。
- ・ 完全子会社を吸収合併したことにより抱合せ株式消滅差益(特別利益) 172百万円をQ1で計上。

(単位:百万円)	' 24/06 Q3累計	' 25/06 Q3累計	対前年同期		通期業績予想 (2025年5月14日公表)	
			増減額	増減率	業績予想値	進捗率
売上高	3,267	3,782	+514	+15.8%	5,210	72.6%
人材紹介	2,211	2,001	△210	△9.5%	2,740	73.0%
スキルシェア	1,055	1,780	+725	+68.7%	2,470	72.1%
売上総利益	2,171	2,065	△105	△4.9%		
人材紹介	2,022	1,805	△216	△10.7%		
スキルシェア	149	259	+110	+74.0%		
販管費	1,644	1,940	+295	+18.0%		
営業利益	526	125	△401	△76.2%	170	73.7%
営業利益率	16.1%	3.3%	△12.8pt	—	3.3%	—
経常利益	525	128	△396	△75.6%	170	75.5%
当期純利益	312	250	△61	△19.8%	270	92.8%

売上高（四半期推移）

・ 人材紹介は大手コンサルファームの採用抑制が影響し減。スキルシェアは体制強化で大きく伸ばす。



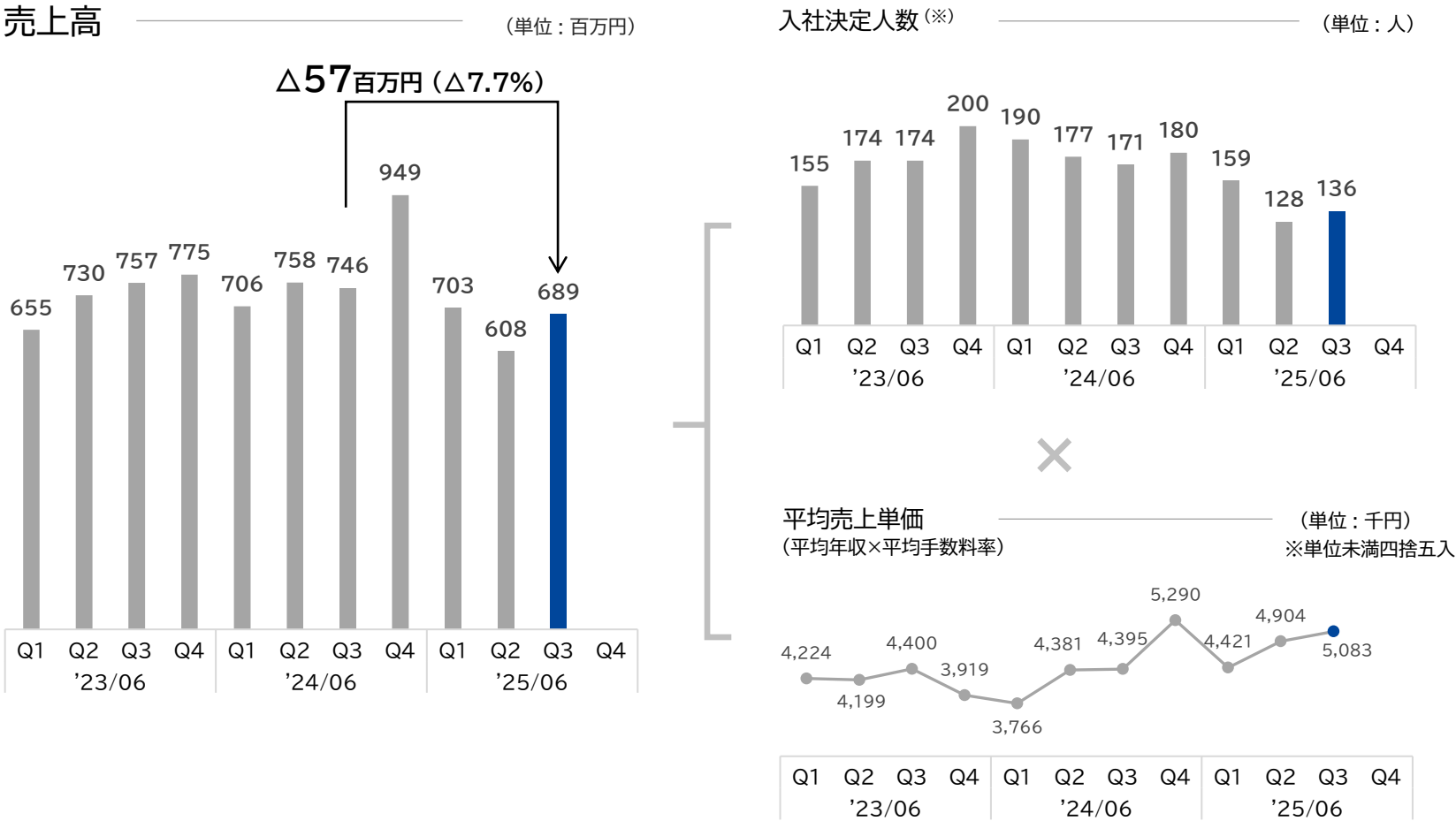
各サービス区分の Q3 売上高

(単位：百万円)

	'24/06 Q3	'25/06 Q3	増減額	増減率
人材紹介	746	689	△57	△7.7%
スキルシェア	400	663	+263	+65.8%

- ・ **人材紹介**：前期Q4は商機を捉えて大きく売上を伸ばした。当期は大手コンサルファームの若手中途採用の需要が剥落するなか、マネージャー以上の案件を手堅く確保するも、顧客の採用需要の復調を待つ状態が続く。
- ・ **スキルシェア**：体制強化と営業プロセス改善により、前期後半からの成長軌道を描く。当期に入っても順調に稼働人数を伸ばしている。

- ・ 主要顧客である大手コンサルファームの若手中途採用が縮小するなか、
当社はマネージャー以上の採用支援で実績を出すことで、市場プレゼンスを向上させている。



- ・ 大手コンサルファームの若手中途採用が減少するなか、当社は強みであるマネージャー以上の採用支援で実績を残している。相対的にシェアが高まり、コンサル業界でのプレゼンスは向上している。
- ・ 平均売上単価は、大規模案件があった前期Q4に及ばないものの、平均年収が高いマネージャー以上の決定割合が高まっているため高水準となっている。平均手数料率も引き続き高いレベルを維持している。
- ・ 事業会社向けも増員にて拡大を図る。

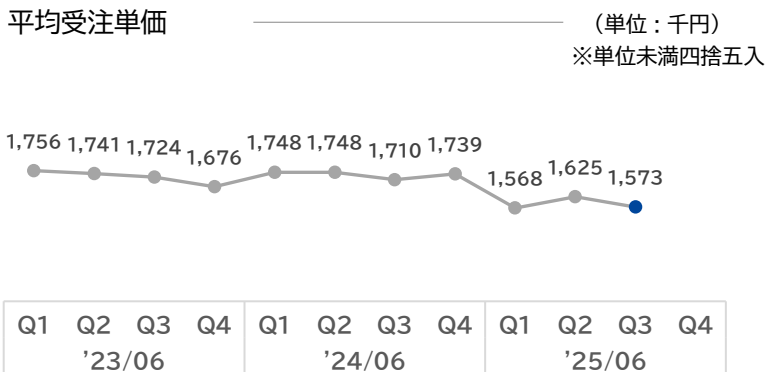
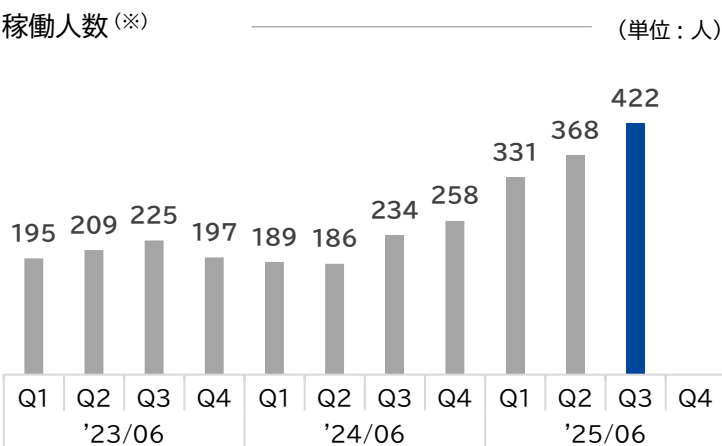
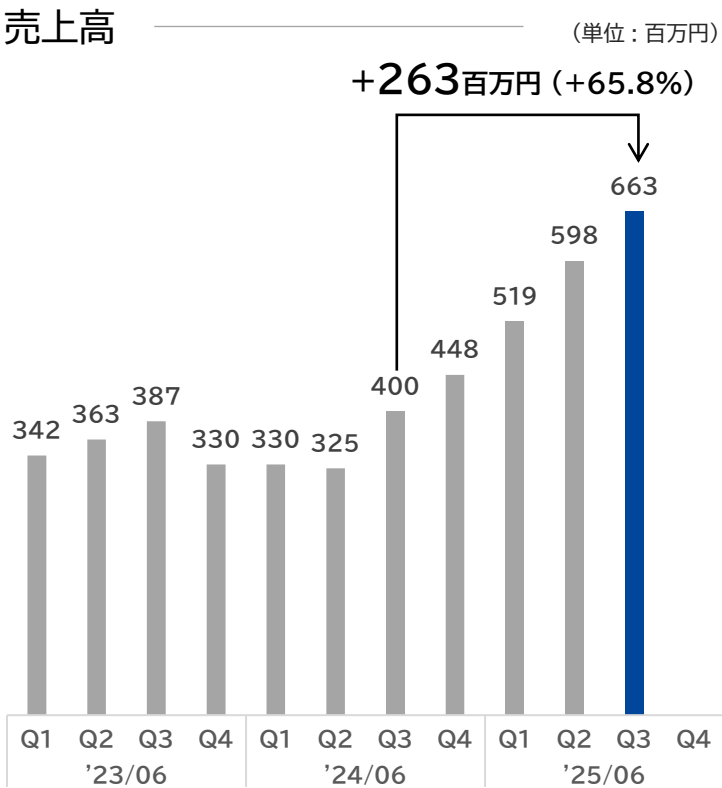
● 入社決定人数の内訳 (単位：人)

	24/6 Q3累計	25/6 Q3累計	増減	25/6 通期予想	進捗率
コンサルファーム	423	303	△120	420	72.1%
事業会社	115	120	+5	163	73.6%
合 計	538	423	△115	583	72.6%

(※)求職者が求人企業に入社後一定期間内に自己都合により退職した場合、紹介手数料の一部を返金する契約を締結しておりますが、当該返金対象となった場合も入社決定人数に含めております。また、人材紹介(正社員採用サービス)の一部取引について外部提携する場合がありますが、当該提携先で決定した場合は、入社決定人数に含めておりません。そのため、入社決定人数に平均売上単価を乗じた数値が会計上の売上高と一致しない場合があります。

売上高（四半期推移） フリーコンサルBiz（スキルシェア）

・ 当期Q3も好調に推移し、5四半期連続で過去最高の四半期売上高を更新している。成長軌道に乗って大幅伸長。



- ・ 体制整備と人員増強、顧客のフォローを強化したことで、当期Q3も過去最高の四半期売上高を更新。稼働人数は順調に伸びている。
- ・ 拡大しているスキルシェア市場でプレゼンスを高めるべく、シェア増大を図る。成長軌道を描き、更なるサービスの拡大を目指す。

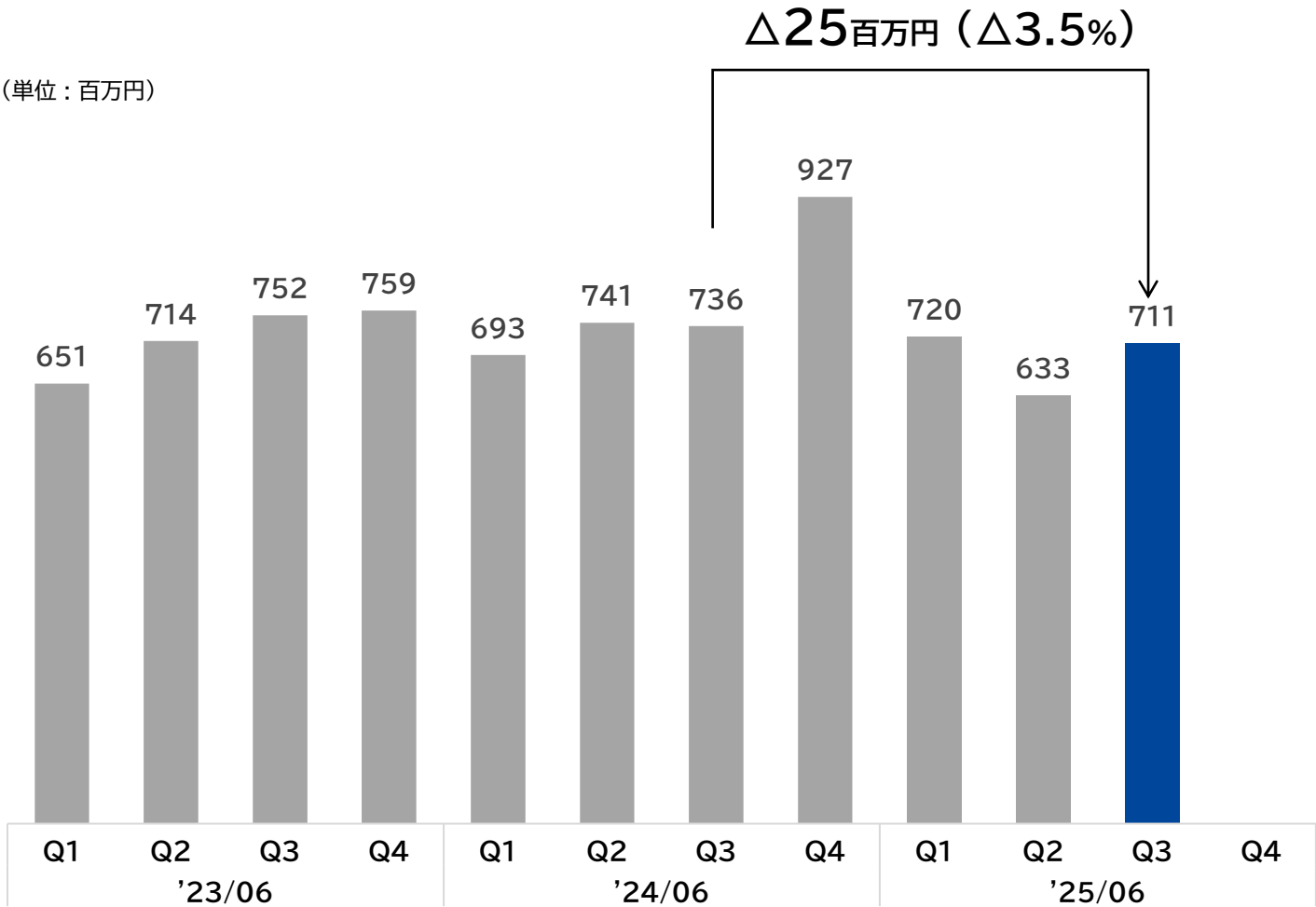
● 稼働人数 (単位：人)

	24/6 Q3累計	25/6 Q3累計	増減	25/6 通期予想	進捗率
稼働人数	609	1,121	+512	1,580	70.9%

(※) フリーコンサルタントの月次の稼働人数の合計

売上総利益（四半期推移）

- ・ スキルシェアの大幅伸長が貢献するも、人材紹介の売上減少が響く。



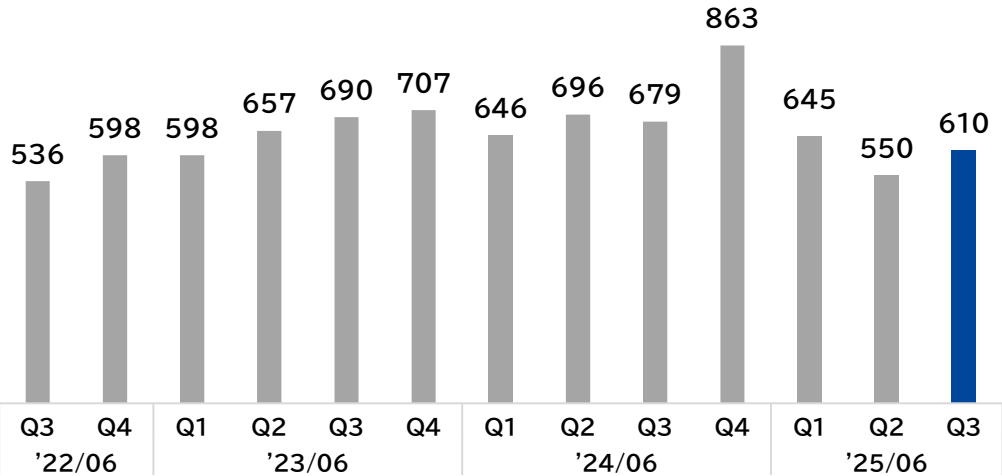
各サービス区分の Q3 粗利額と粗利率 (単位：百万円)

	'24/06 Q3	'25/06 Q3	増減額	増減率
上段:粗利額				
下段:粗利率				
人材紹介	679	610	△69	△10.2%
	91.0%	88.5%	△2.6pt	—
スキルシェア	57	101	+43	+75.8%
	14.4%	15.3%	+0.9pt	—

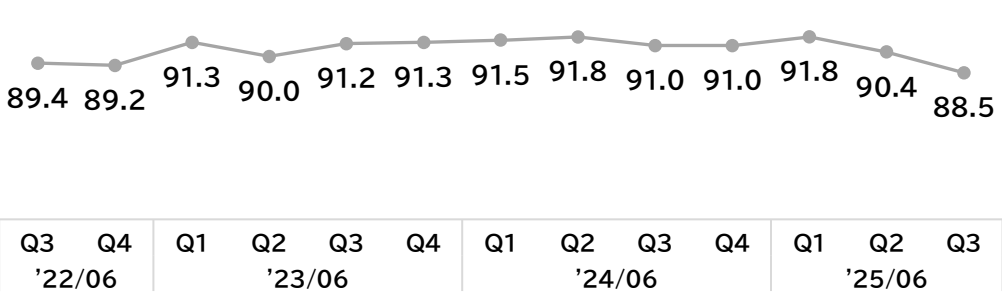
- ・ 人材紹介：売上減少により粗利額も減少。粗利率は自社データベースの利用を推進し、引き続き高い水準を維持。
- ・ スキルシェア：増収効果で粗利額が伸長。

人材紹介

粗利額（単位：百万円）

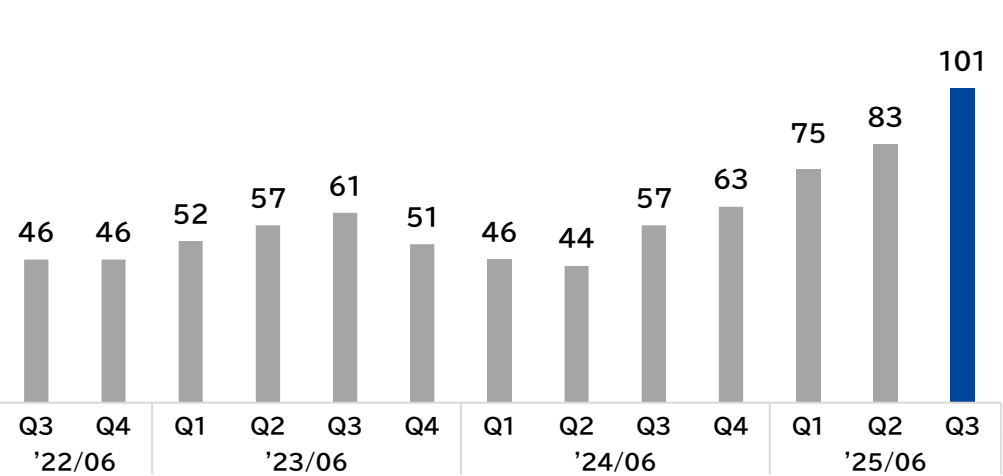


粗利率（単位：％）

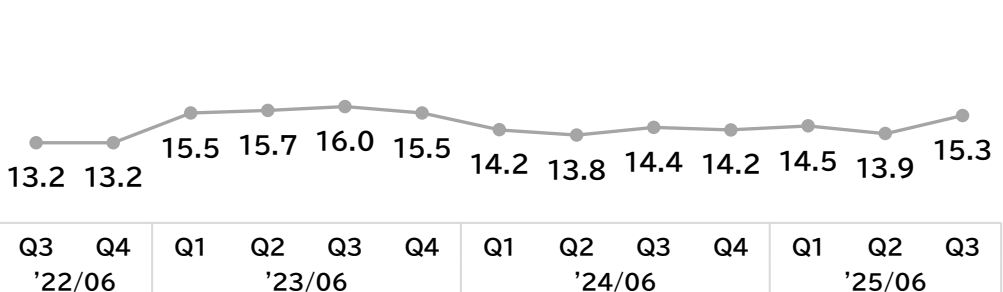


フリーコンサルBiz

粗利額（単位：百万円）



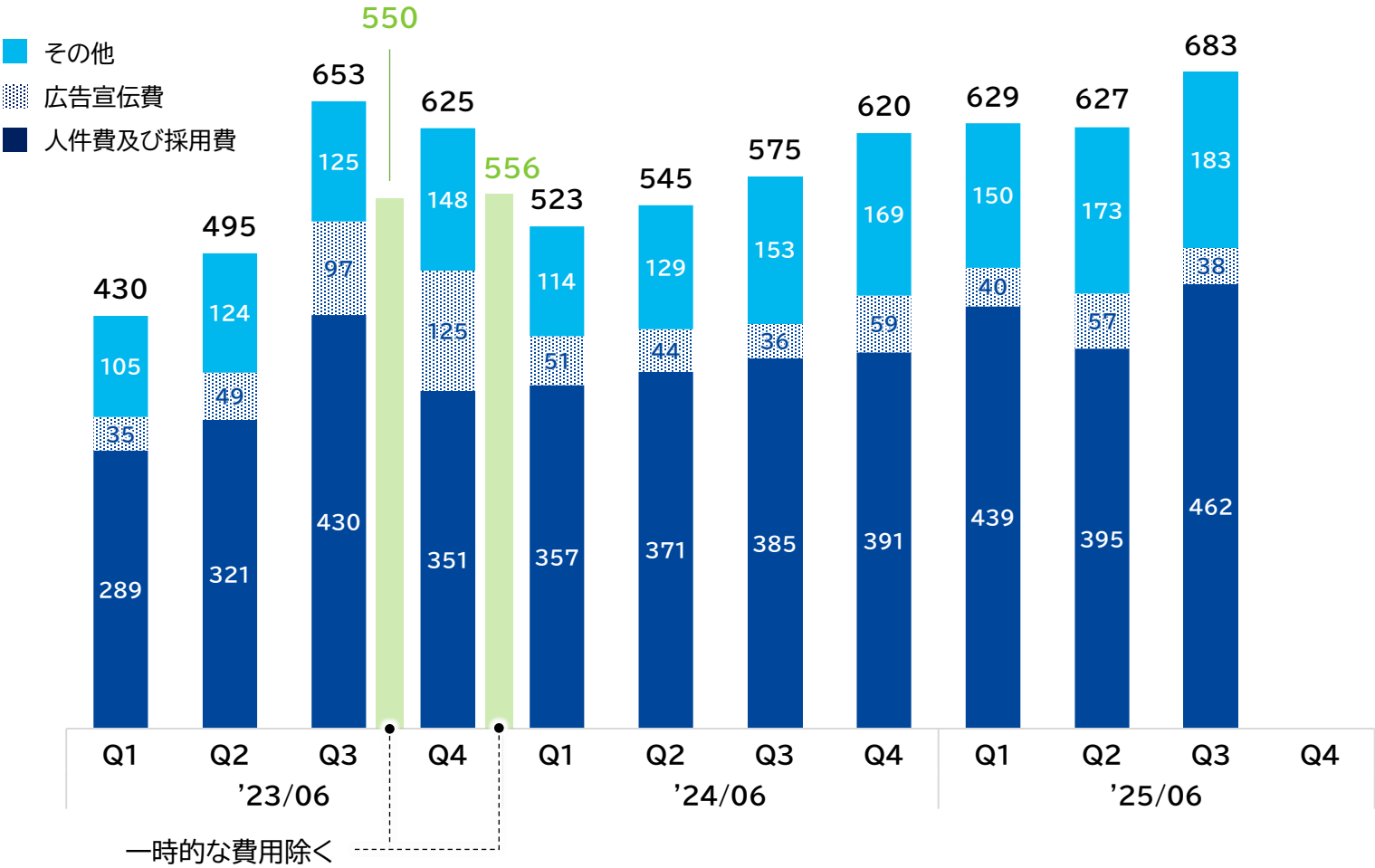
粗利率（単位：％）



販売費及び一般管理費（四半期推移）

- ・ 人員増加により人件費及び採用費は増加。
- ・ 退職者の影響が出ているものの、採用人数は想定通り。フロント部門の人員は目標未達だが増員で着地見込み。

(単位：百万円)



● 従業員数 (※1)

(単位：人)	前期末 (実績)	当期Q3末 (実績)	増減	当期末 (予想)
フロント部門 (※2)	83	98	+15	104
その他	45	47	+2	46
合 計	128	145	+17	150

- ・ フロント部門は、事業会社向け人材紹介とスキルシェアを中心に採用を強化している。

参考 一時的な費用

- '23/06期 Q3

 - ・ 人件費 従業員特別賞与(上場記念) 66百万円
 - ・ 広告宣伝費等 コーポレートブランディング 37百万円
- '23/06期 Q4

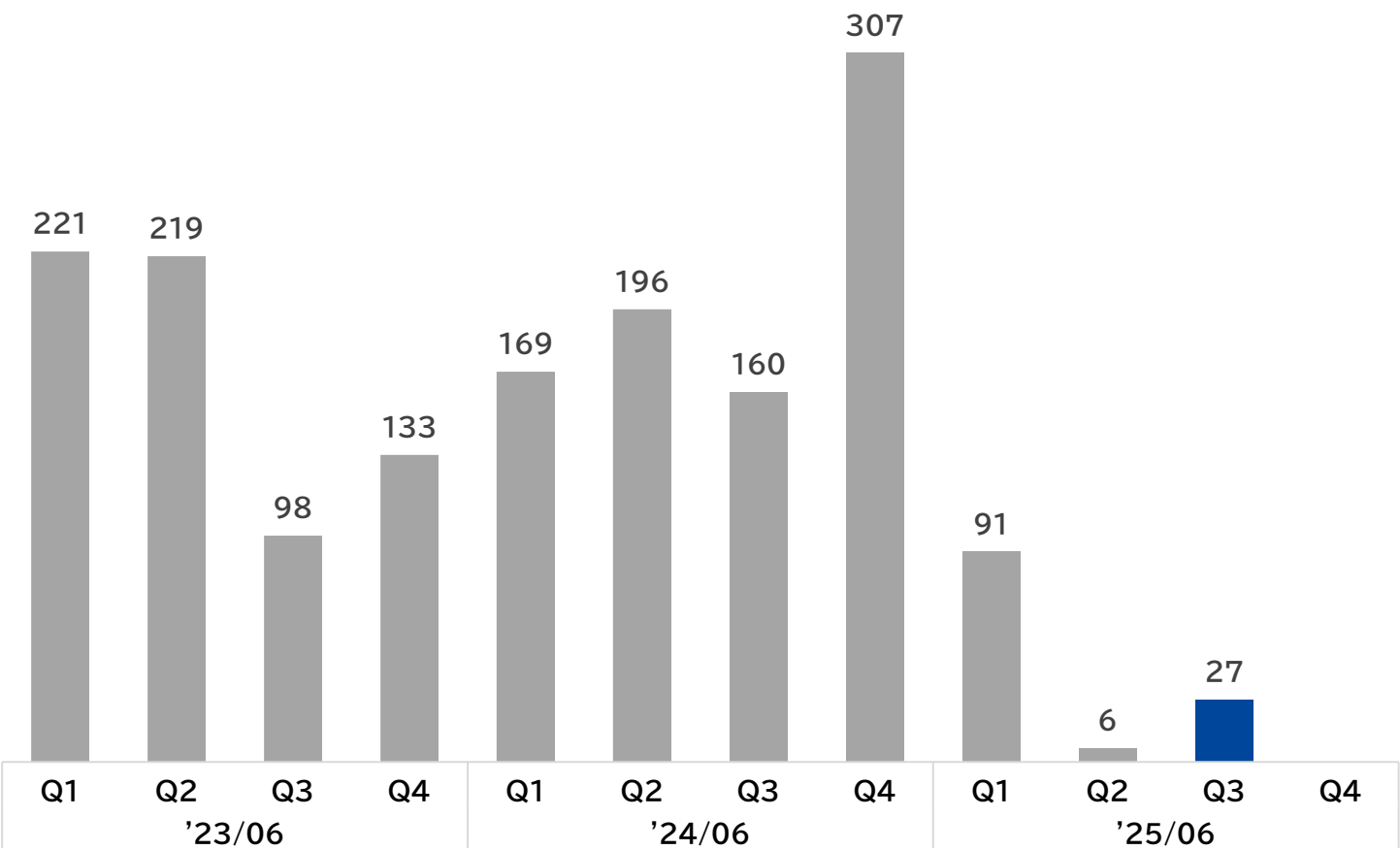
 - ・ 広告宣伝費 コーポレートブランディング 52百万円
 - ・ その他 業務委託費、教育訓練費等 17百万円

(※1) 本資料における従業員数は、正社員及び契約社員の合計です。
(※2) フロント部門は、人材紹介及びスキルシェアの営業活動に直接従事する部署で構成されます。

営業利益（四半期推移）

- 当期は注力事業の人的投資を先行させるため、営業減益を見込んでいる。
- 粗利率の高い人材紹介が顧客需要の鈍化により伸び悩み、利益面での貢献が低下している。

（単位：百万円）

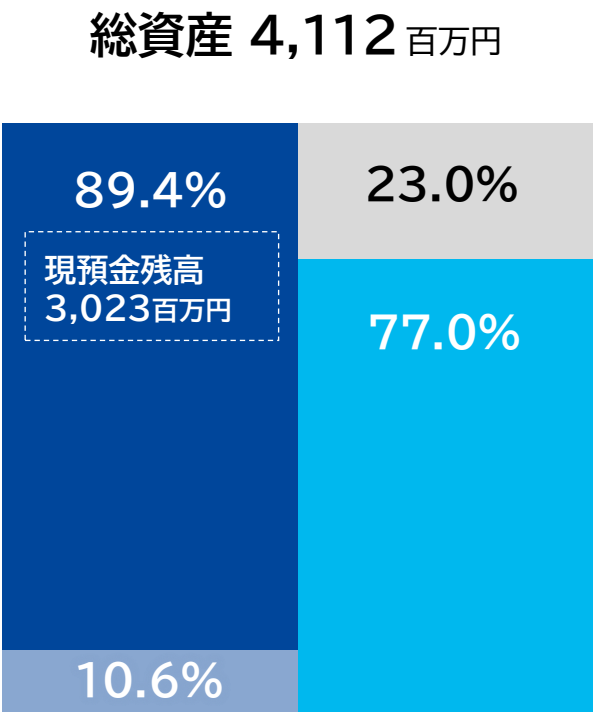


- スキルシェアが大幅に売上を伸ばしているものの、営業利益を押し上げるにはまだ時間がかかる。
- 当期の通期業績予想は営業減益。人的投資を計画に沿って推進し、中長期の成長につなげる。

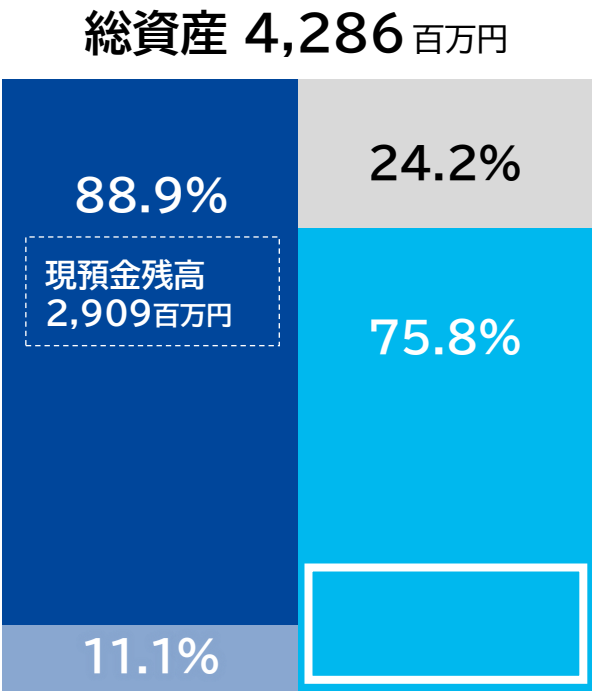
貸借対照表

- 引き続き安定した財務基盤の確保を図る。
- 自己資本比率 75.7%

■ 流動資産 ■ 固定資産 ■ 負債 ■ 純資産



'24/6 期末※
(2024年6月30日)
※連結ベース



'25/6 第3四半期末
(2025年3月31日)

- 株主の皆様への利益還元を重視する観点から、2025年6月期期末からの配当開始を見込む。
- 純資産配当率(DOE) 5% を下限とする、安定的かつ継続的な配当を目指す。

● 配当政策

当社は、株主各位に対する利益還元を経営の重要課題の1つとして認識しており、各事業年度の業績とともに、企業体質の強化と将来の事業展開に備えるための内部留保の充実等を総合的に勘案しつつ、安定的な配当を行うことを基本方針としている。具体的には、純資産配当率(DOE)5%を下限とし、安定的かつ継続的な配当に努める。

基準日	1株当たり配当金		
	第2四半期末	期末	合計
2025年6月期 予想(初配)	0円00銭	35円00銭	35円00銭
前期実績 (2024年6月期)	0円00銭	0円00銭	0円00銭

当期は人的投資を先行させるため、通期予想は営業減益。

スキルシェアが成長軌道に乗り、5四半期連続で過去最高の売上高を更新。

人材紹介は大手コンサルファームの採用減で減収。

マネージャー以上の人材需要は底堅く、相対的に市場シェアは向上。復調時にも高いシェアを獲得できるリレーションを構築している。

1. 通期業績予想の修正
2. 2025年6月期 第3四半期業績
3. 次期3ヵ年数値目標の修正
4. Appendix ～会社概要・成長戦略(中期経営計画)～

※ 本資料の金額は原則として単位未満切捨て表示しております。比率は小数第1位未満四捨五入で表示しております。

※ スキルシェアのうち、「コンパスシェア」の売上高及び粗利額は僅少であるため「フリーコンサルBiz」に含めて記載しております。

※ 注記がない限り、2024年6月期までは連結ベース、2025年6月期以降は単体ベースで記載しております。

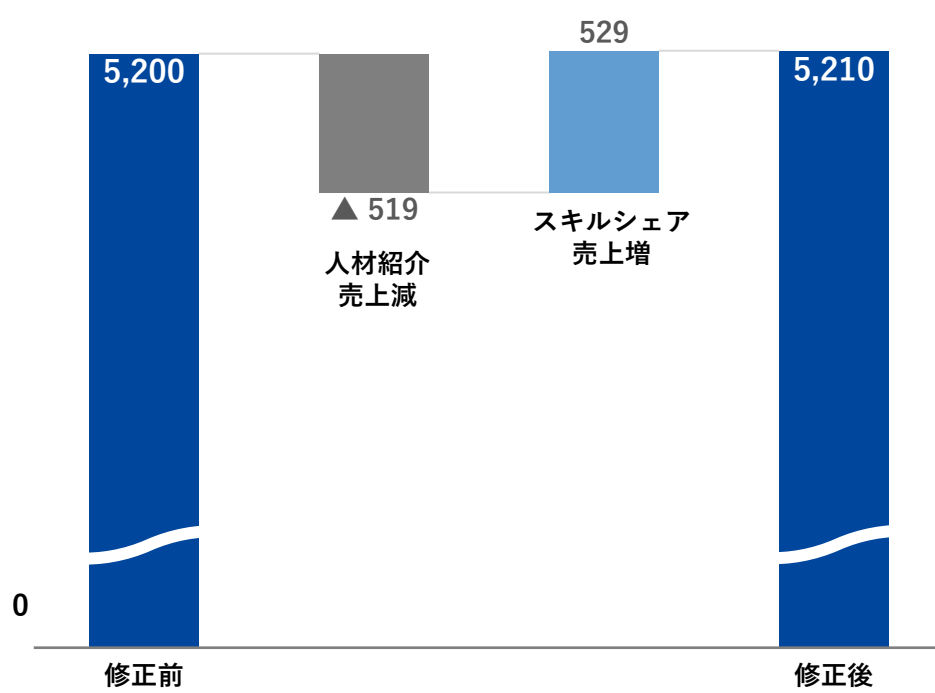
(当社は2024年7月1日付で完全子会社であった株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所(以下、CRI)を吸収合併し、2025年6月期から非連結決算に移行しております。2025年6月期の実績または予想もしくは見込みの前期比較においては、CRIの経営成績を含む2024年6月期の連結数値との比較を表示しております。)

※ 本稿P.22に記載のとおり次期3ヵ年数値目標を修正したことで、2024年9月30日公表の「事業計画及び成長可能性に関する事項」P.24記載の中長期目標数値につきましては修正することとなります。

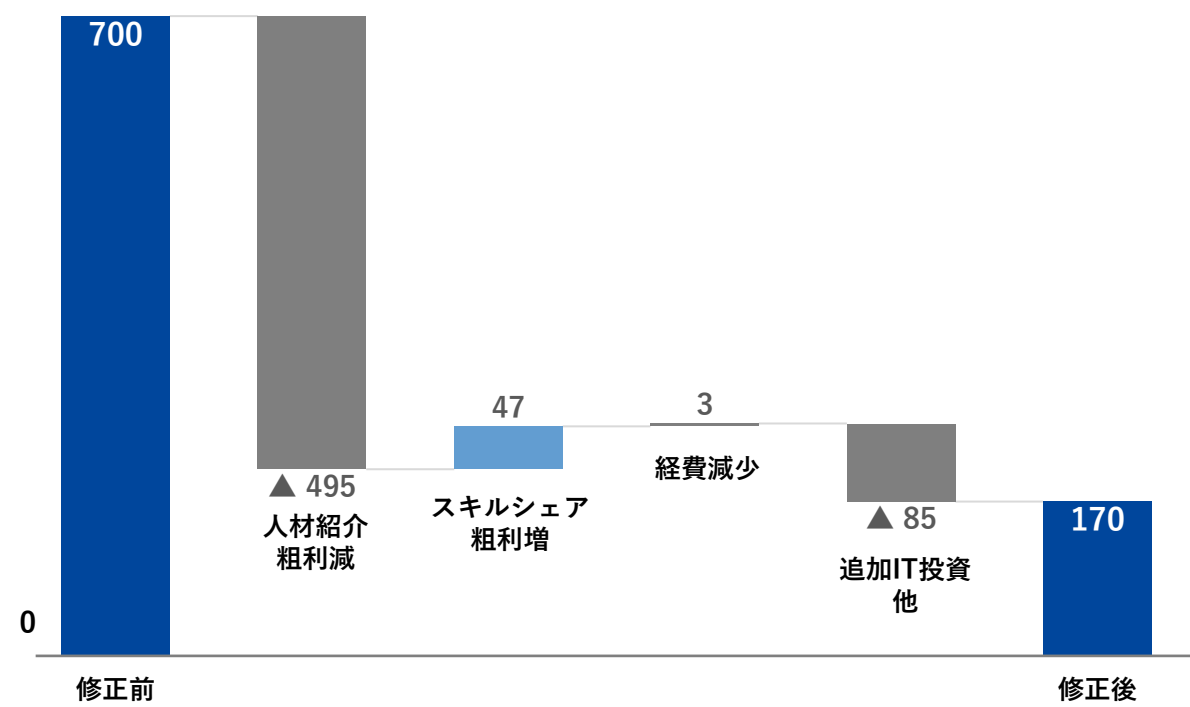
2025年6月期(中期数値目標1年目)の振り返り

- 人材紹介においてコンサルティングファーム向けの紹介が期初目標に比べ軟調に推移。
事業会社向けは子会社の吸収合併に起因した退職等でフロント部門が減員となり決定人数減少。一方、スキルシェアは体制強化が奏功し伸長。
- 粗利率の高い人材紹介の減収と、次期3ヵ年数値目標達成に向けての投資を開始したことから、営業利益は目標に届かず。

売上高の増減要因



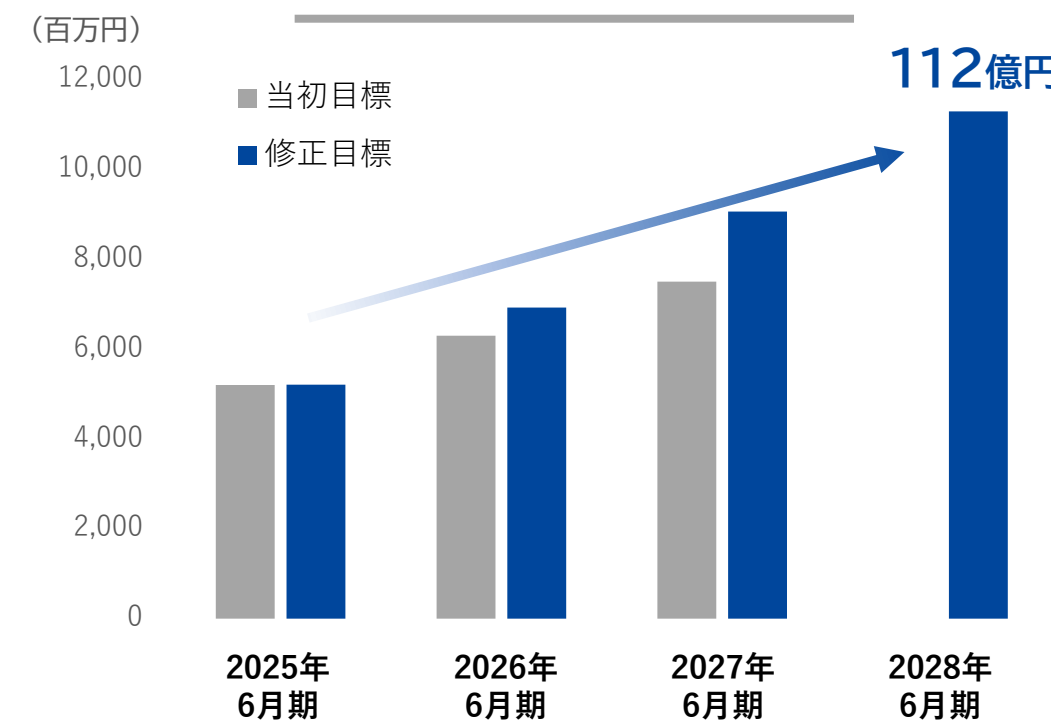
営業利益の増減要因



次期3カ年数値目標の修正について

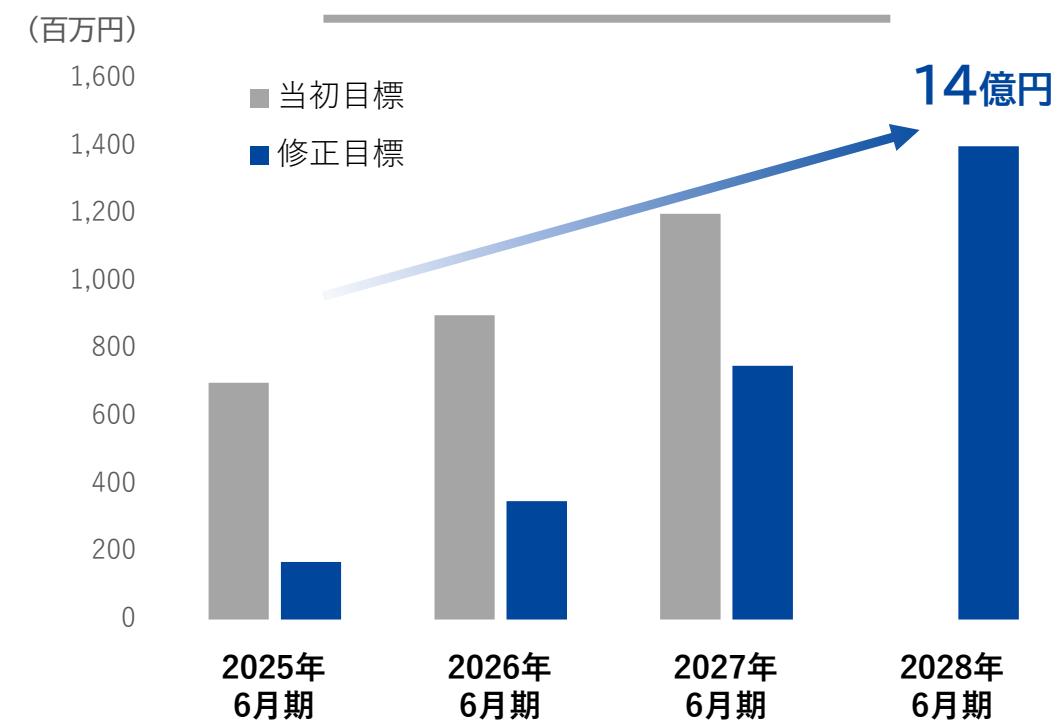
- 2025年6月期の業績予想の修正、及び来期以降の投資計画を再考し、次期3か年の目標値を見直し。
- 2026年6月期からの新たな3カ年で、広告投資15億円、IT投資5億円、人的投資(採用)10億円の追加投資を行う。

売上高目標



当初目標	5,200	6,300	7,500	—
修正目標	5,210 (見込)	6,920	9,060	11,290

営業利益目標



当初目標	700	900	1,200	—
修正目標	170 (見込)	350	750	1,400

次期3カ年数値目標修正の理由

- ・ 人材紹介の成長減速、スキルシェアの旺盛なニーズ等を踏まえ、今後の投資計画を大きく見直す方針。
- ・ 中長期的な成長を優先した約30億円の追加投資/継続投資を予定し、売上高、営業利益ともに目標を修正。

背景① 人材紹介の加速が必要

コンサルティングファームの採用抑制の影響で、成長が想定より減速。事業会社へのサービス展開を加速するにあたり、さらなる認知度向上が不可欠。



背景② スキルシェアの需要増

各業界でハイエンド人材が不足し、スキルシェアの需要が急増。今後も旺盛な需要が見込まれるため、広告宣伝と人材投資の強化が必要。



今後の方針

① 広告宣伝費の追加投資:約15億円

既存の配信に加え、有名タレントを起用したマス広告をはじめ、認知向上施策を強化し競合他社に劣らない水準に引き上げる。

② ITへの追加投資:約5億円

人材紹介において、AI技術を活用し初期面談を効率化することで、採用決定までのリードタイム短縮や紹介件数増加を図る。登録人材向けサービスポータルにより人材紹介とスキルシェアのクロスセルを促進する。

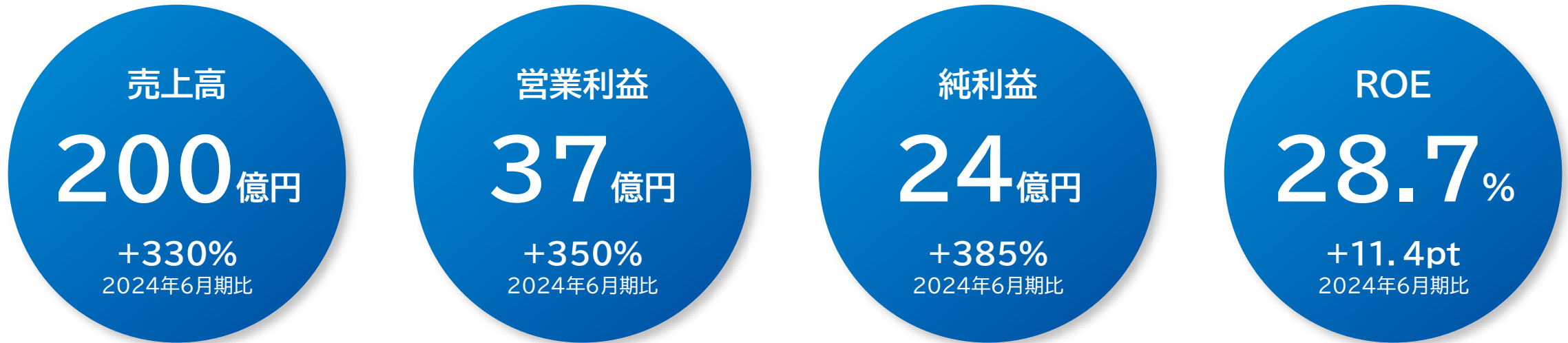
③ 人材への継続投資(自社採用):約10億円

フロント部門の人員を増員し、AI技術への投資との相乗効果を見込み、一人当たり生産性の向上とシェア拡大を狙う。

新たに設定した2031年目標

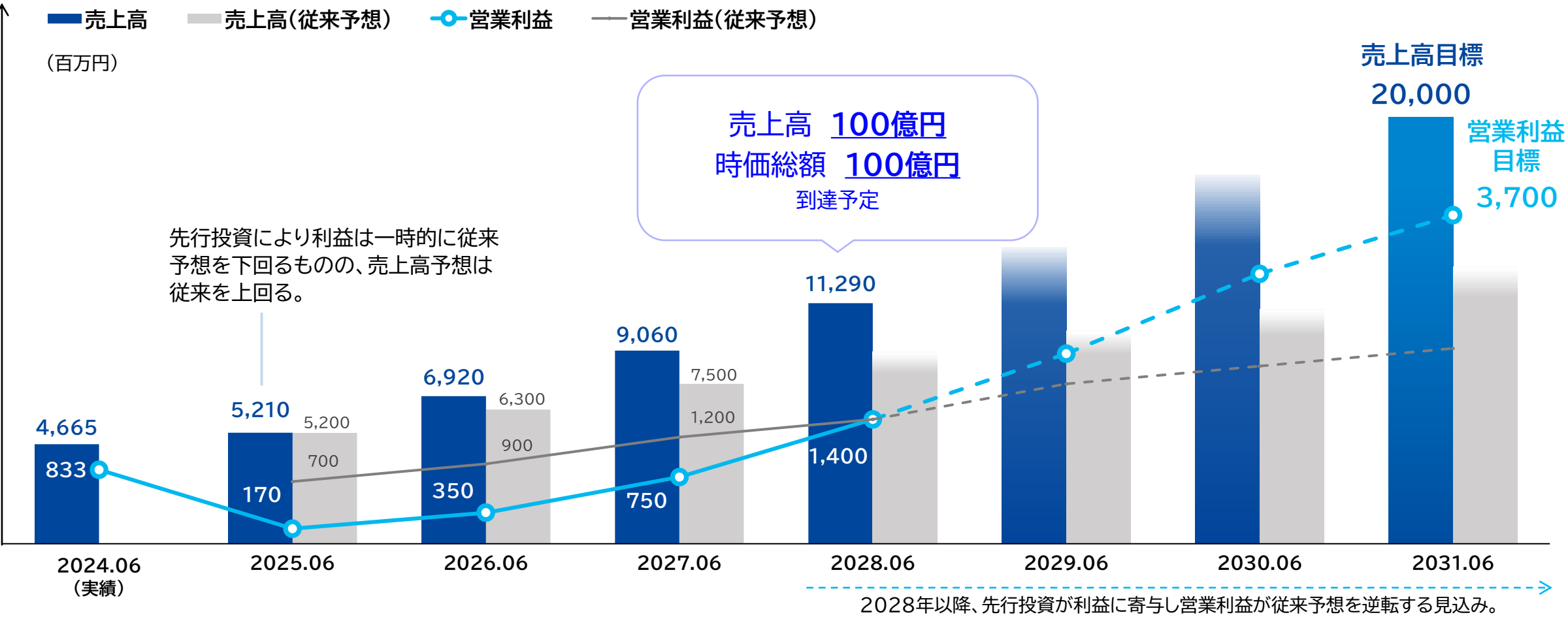
- ・ 投資計画見直しに伴い、ステークホルダーの皆さまへ中長期的な成長の道筋を提示。
- ・ 2031年6月期の目標として、売上高**200億円**、営業利益**37億円**、ROE**28.7%** を掲げる。

2031年6月期目標



2031年目標に向けたロードマップ

- ・ 前回数値目標を上回るリターンを生み出すために各施策を見直し、既に投資を開始。
- ・ 2028年6月期には、売上高100億円、時価総額100億円を目指す。(PER10倍以上を目安)
- ・ トップラインは継続的に成長させながら、2031年6月期を見据えて潤沢な資金を投入し、より効率的に稼ぐ経営に進化する。



長期的な成長イメージ

- 長期的な成長イメージを、2031年を境として2つのフェーズに分けて設定。
- 【第1フェーズ】売上200億円を目指しつつ、M&Aを活用し基盤である既存事業を深化させると同時に次の柱となる事業を育成する。
- 【第2フェーズ】売上200億円達成後の将来を見据え、更に将来の柱となる事業を探索する。人材業界市場で培った強味を武器に新領域に事業展開。



(※1)出典: ㈱矢野経済研究所 「人材ビジネス市場に関する調査(2024年)」(2024年10月17日発表) 2023年度ホワイトカラー職種の人材紹介業市場、注: 事業者売上高ベース : https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3661

(※2)出典: ㈱日本能率協会総合研究所 スキルシェアリングサービス市場規模予測 2025年度予測

(※3)出典: ㈱矢野経済研究所 「人材ビジネス市場に関する調査(2024年)」(2024年10月17日発表) 2023年度人材関連ビジネス主要3業界(人材派遣業、ホワイトカラー職種の人材紹介業、再就職支援業)市場、注: 事業者売上高ベース : https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3661

(※4)出典: IDC Japan プレスリリース「国内ITサービス市場予測を発表～2024年以降も平均6%超の成長を継続へ～」

©2025 Axis Consulting Corporation

26

1. 通期業績予想の修正
2. 2025年6月期 第3四半期業績
3. 次期3ヵ年数値目標の修正
4. Appendix ～会社概要・成長戦略(中期経営計画)～

※ 本資料の金額は原則として単位未満切捨てで表示しております。比率は小数第1位未満四捨五入で表示しております。

※ スキルシェアのうち、「コンパスシェア」の売上高及び粗利額は僅少であるため「フリーコンサルBiz」に含めて記載しております。

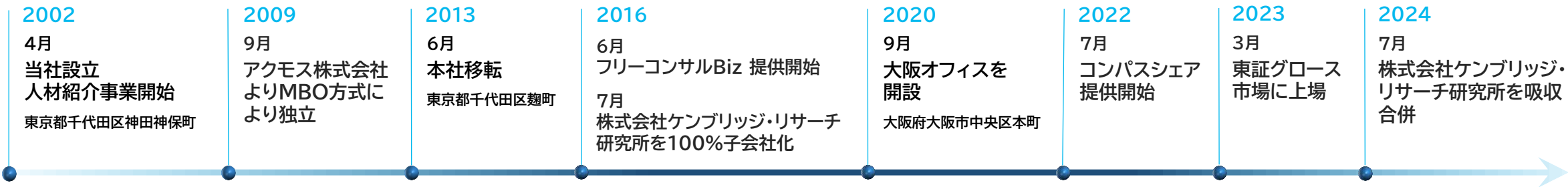
※ 注記がない限り、2024年6月期までは連結ベース、2025年6月期以降は単体ベースで記載しております。

(当社は2024年7月1日付で完全子会社であった株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所(以下、CRI)を吸収合併し、2025年6月期から非連結決算に移行しております。2025年6月期の実績または予想もしくは見込みの前期比較においては、CRIの経営成績を含む2024年6月期の連結数値との比較を表示しております。)

※ 本稿P.22に記載のとおり次期3ヵ年数値目標を修正したことで、2024年9月30日公表の「事業計画及び成長可能性に関する事項」P.24記載の中長期目標数値につきましては修正することとなります。



ハイエンド人材領域における人材紹介及びスキルシェアの複合サービスを提供する
ヒューマンキャピタル事業



社 名	アクシスコンサルティング株式会社	業 務 内 容	人材紹介、スキルシェア
本 社 所 在 地	東京都千代田区麹町4-8 麹町クリスタルシティ6F	従 業 員	145名（2025年3月末現在） ※ 正社員及び契約社員の在籍者数
代 表 者	代表取締役会長 CEO 山尾 幸弘 代表取締役社長 COO 伊藤 文隆	拠 点	東京本社、大阪オフィス
設 立	2002年4月	厚生労働大臣 許 可 番 号	有料職業紹介事業:13-ユ-010759 労働者派遣事業 :派13-300539
資 本 金	760百万円（2025年3月末現在）		

あらゆる課題は、人で解決する。

私たちはこの日本の社会が抱える多くの課題を解決し、新しい価値の創造を促すことですべての人が幸福に暮らし、生き生きと働くことができる社会の実現に貢献したいと考えています。

そのためには人材を資源（Human Resources）より資本（Human Capital）と捉え、この国で不足、偏在するコンサルタントなどの高いレベルの専門性と能力を持った人材を最適配置し、企業や社会の課題解決、価値創造を推進、その価値がシェアされ循環し続けてゆくような社会をつくる必要があります。

そこで当社は課題の発見、解決、さらに新しい価値の創造に答えるため正社員採用、フリーコンサル、スポットコンサルなどの複合的なサービスを展開。あらゆる企業や組織の課題解決と価値創造にパートナーとして寄り添うと同時に、働く一人ひとりに柔軟な働き方や自律的なキャリア形成、活躍の場の広がりを提供しています。

これら活動を通じて課題解決につながるコンサルティングがもっと身近になり、誰もが自由に活用できる世の中となることが、企業、産業、社会の課題の解決と新しい価値やイノベーションの創出を促し、この国によりよい未来をもたらすと、私たちは信じます。

課題解決と価値創造のパートナー



MISSION

人が活きる、人を活かす。
～人的資本の最大化・最適化・再配置～

VISION

**事業を通じて、新しい価値を創造し、
すべての人が生き生きと働く
社会創りをめざします。**

サービスラインナップ

- ・ 祖業である人材紹介事業はコンサルファーム向けからスタートし、M&Aにより事業会社向けにも拡大
- ・ その後、スキルシェア事業も立ち上げ、ハイエンド人材と企業の多様なニーズに応え続けている

人材紹介

正社員採用 (コンサルファーム向け)



- 祖業であるコンサルファームへの人材紹介
- マネージャー以上の転職紹介に強み
- 支援した転職者からのフリーコンサルの発注も多数
- キャリアアドバイザーが橋渡し

正社員採用 (事業会社向け)



- 事業会社に経営人材などを紹介
- コンサル人材の約半数は事業会社へ
- 2016年に(株)ケンブリッジ・リサーチ研究所(CRI)を買収して事業開始
- 7月1日付けでCRIは当社と統合
- キャリアアドバイザーが橋渡し

スキルシェア※

フリーコンサル



- コンサルファームや事業会社のコンサル案件にフリーランス紹介
- 戦略・DX分野の案件実績が豊富
- 事業会社はハイエンド人材をリーズナブルな料金で活用可能
- 当社のアドバイザーが橋渡し

スポットコンサル



- 事業会社は1回30分からコンサルの依頼が可能
- スタートアップなどが手軽に利用
- コンサル人材が登録
- 当社のアドバイザーは非関与(Webによる自動マッチング)

(参考)人材側から見たサービスの位置づけ

転職

独立

副業

※ スキルシェアとは、個人のスキルを提供(シェア)することにより対価を得ることを指し、当社においては企業の課題解決において外部人材リソースを提供する事業をスキルシェア事業と定義している。

当社のポジショニング

当社はコンサルタントを中心としたハイエンド人材を複合サービスで提供している





山尾 幸弘 代表取締役会長 CEO

味の素ゼネラルフーズ(株)(現味の素AGF(株))にて営業・マーケティング業務を担当。1992年国内系エグゼクティブサーチ会社へ入社、同社取締役を経て、2002年アクシスコンサルティング(株)を設立、代表取締役社長に就任。2024年より現職。



伊藤 文隆 代表取締役社長 COO

パール楽器製造(株)で事業責任者を経験後、(株)ワークスサポート(現HRソリューションズ(株))にて人材紹介事業の設立に参画。2008年に当社入社。事業部長、執行役員を経て2017年に取締役、2021年に常務取締役に就任。2024年より現職。

荒木田 誠 取締役

HC本部長

日債銀総合システム(株)を経て、デロイトトーマツコンサルティング(現アビームコンサルティング(株))にて主に製造業コンサルティング業務を経験。2003年に当社入社。執行役員、(株)ケンブリッジ・リサーチ研究所代表取締役社長を経て、2021年に取締役HR事業本部長に就任。2024年より現職。

所 芳正 取締役

会長補佐 兼 コーポレート本部管掌

ロイタージャパン(株)等を経て、1991年に日本オラクル(株)入社。経理部長、監査室長、常勤監査役を歴任。その後(株)ユニマットリバディー、(株)大塚家具、匠大塚(株)、(株)WACULを経て、2019年に当社取締役管理本部長に就任。2024年より現職。

大友 良浩 社外取締役

1992年に(株)リクルート(現(株)リクルートホールディングス)入社。2002年弁護士登録。2010年よりは総合法律事務所パートナー弁護士。企業法務、知的財産権訴訟、スポーツ選手代理人などを手がけ、数社の社外取締役・監査役を歴任。2020年に当社社外取締役に就任。

監査等委員

坂本 安東 取締役

三菱商事(株)にて一貫して中国ビジネスに従事、中国の製造企業に対する先端技術設備の導入支援や日本企業の中国進出支援を広く経験。2017年にJCMS(株)に入社。2019年より当社取締役、監査役を歴任。2021年より取締役監査等委員。

監査等委員

野間 自子 社外取締役

1986年に弁護士登録、早川総合法律事務所に入所。1999年より三宅坂総合法律事務所パートナー。知的財産権、会社法務、会社再生等を中心に経験。2020年に当社社外監査役に就任。2021年より社外取締役監査等委員。

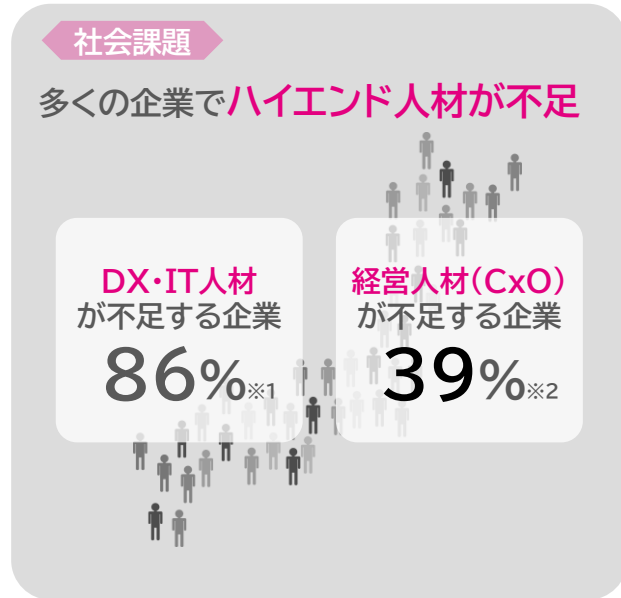
監査等委員

高野 寧績 社外取締役

中央青山監査法人等を経て、2008年に野村證券(株)に入社後、ノムラ・ホールディング・アメリカに出向、経理財務を広く経験。2014年に高野税務会計事務所参画、養和監査法人社員も務める。2020年に当社社外監査役に就任。2021年より社外取締役監査等委員。

長期ビジョン（目指す世界観）

ハイエンド人材と企業（事業会社・コンサルファーム）との橋渡し役となり、スキルのシェア・再配置を通じて日本社会の持続的な成長に貢献する



アクシスコンサルティングは、
ワンストップで人的資本の
最大化・最適化・再配置
を支援

人材のさらなる充実とフル活用

登録人材

ハイエンド人材	8.5万人超
スキルシェア	3,000人超

大手コンサルファームの
4人にひとりが登録

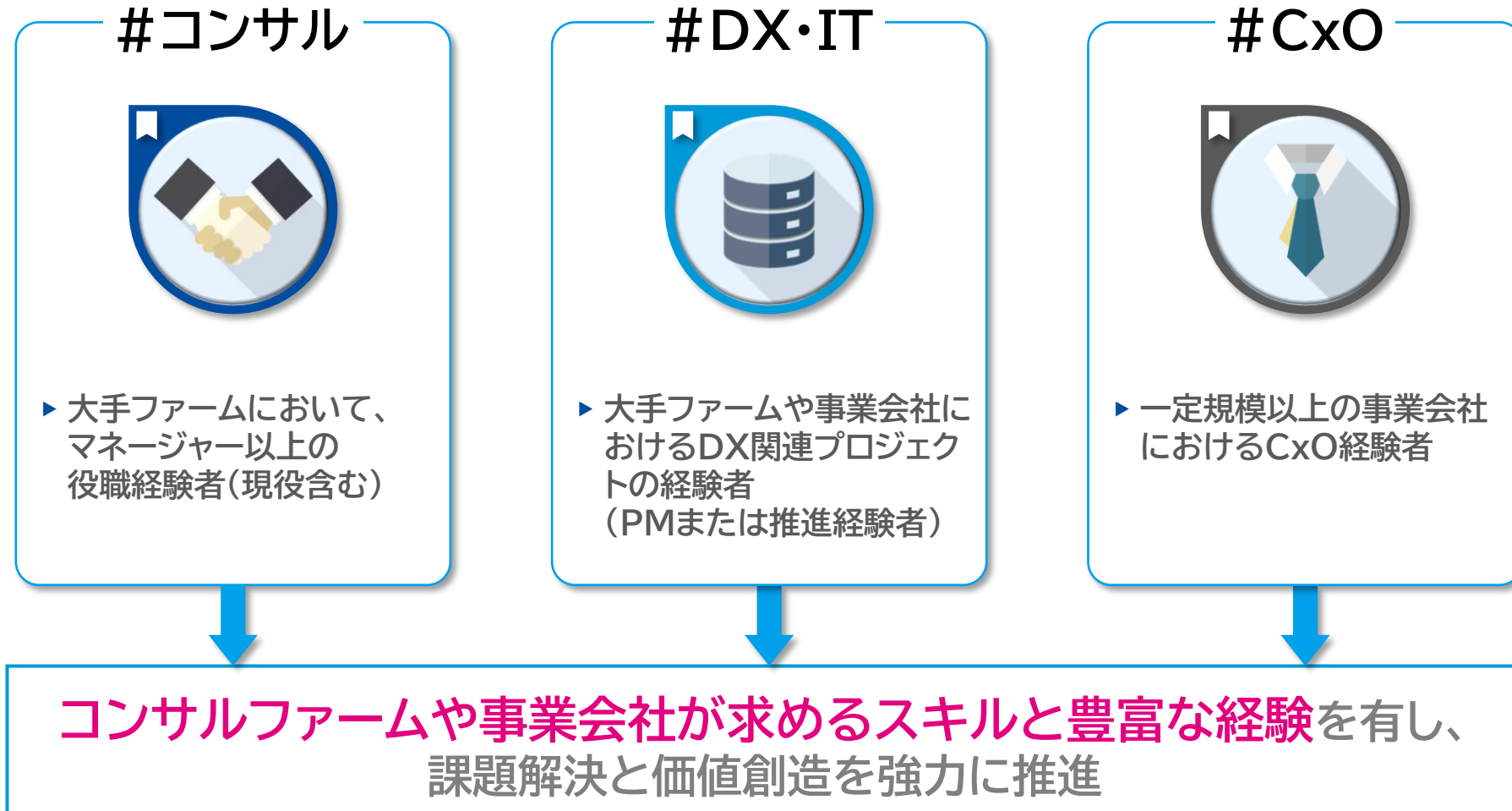
ハイエンド人材を
あまねく活用できる
社会

※1 出所:独立行政法人情報処理推進機構「DX白書2023」 Copyright 2023 IPA

※2 出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」2023年10月 Copyright 2003- 独立行政法人労働政策研究・研修機構
各比率は小数点以下四捨五入で表記しております。

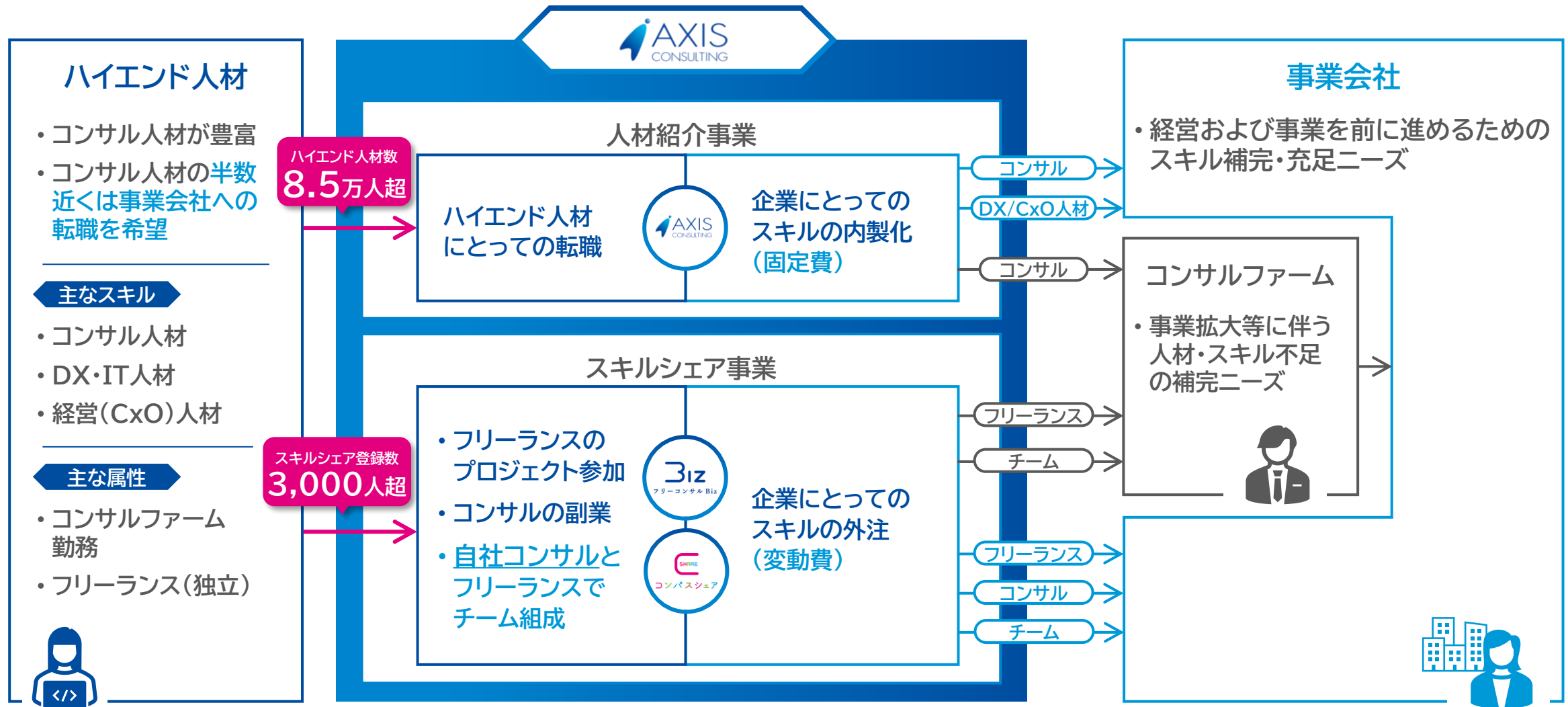
当社が定義するハイエンド人材

当社ではコンサルファームや事業会社から求められるスキルのうち「コンサル」「DX・IT」「CxO」について、それぞれに「豊富な経験」の定義を定め、いずれかひとつ以上に当てはまる人材を「ハイエンド人材」としている

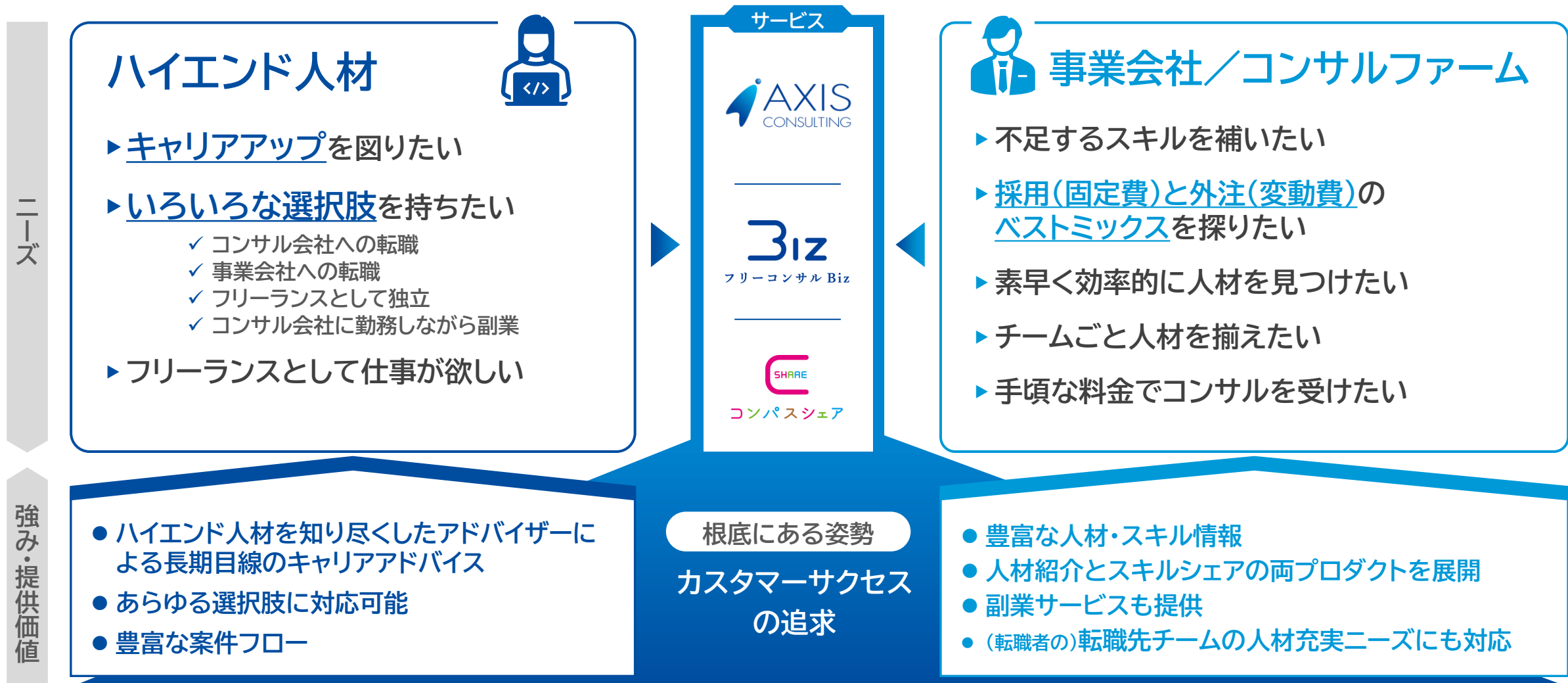


当社の役割とビジネスモデル

- ・人材と企業へのスキルの橋渡しを役割として、「人材紹介」と「スキルシェア」の二つの事業を有する
- ・顧客は、祖業の主要顧客で結び付きが強い「コンサルファーム」から、様々な業界の「事業会社」へ拡大

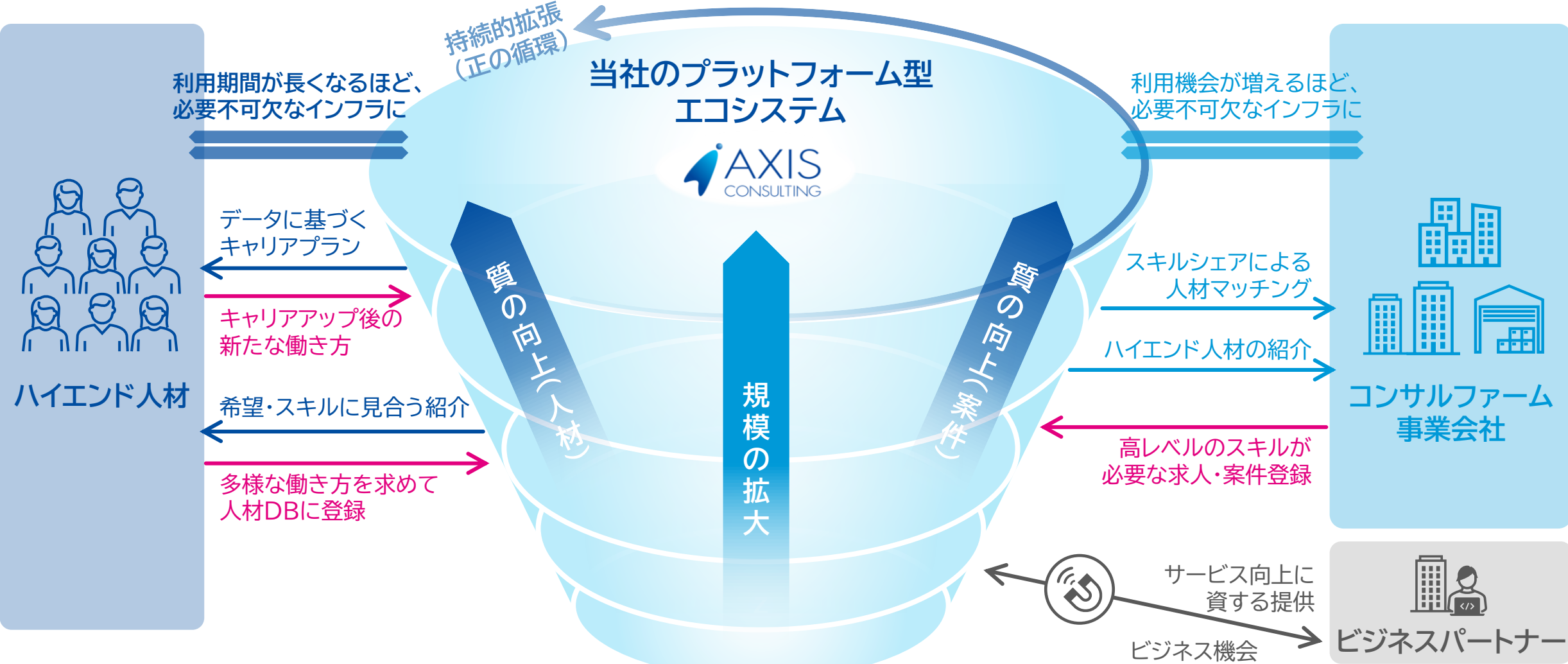


- ・ハイエンド人材と企業、それぞれの多様なニーズを常に満たし続ける強みを有している
- ・その根底にあるのは、「カスタマーサクセス」を最大限に追求する姿勢



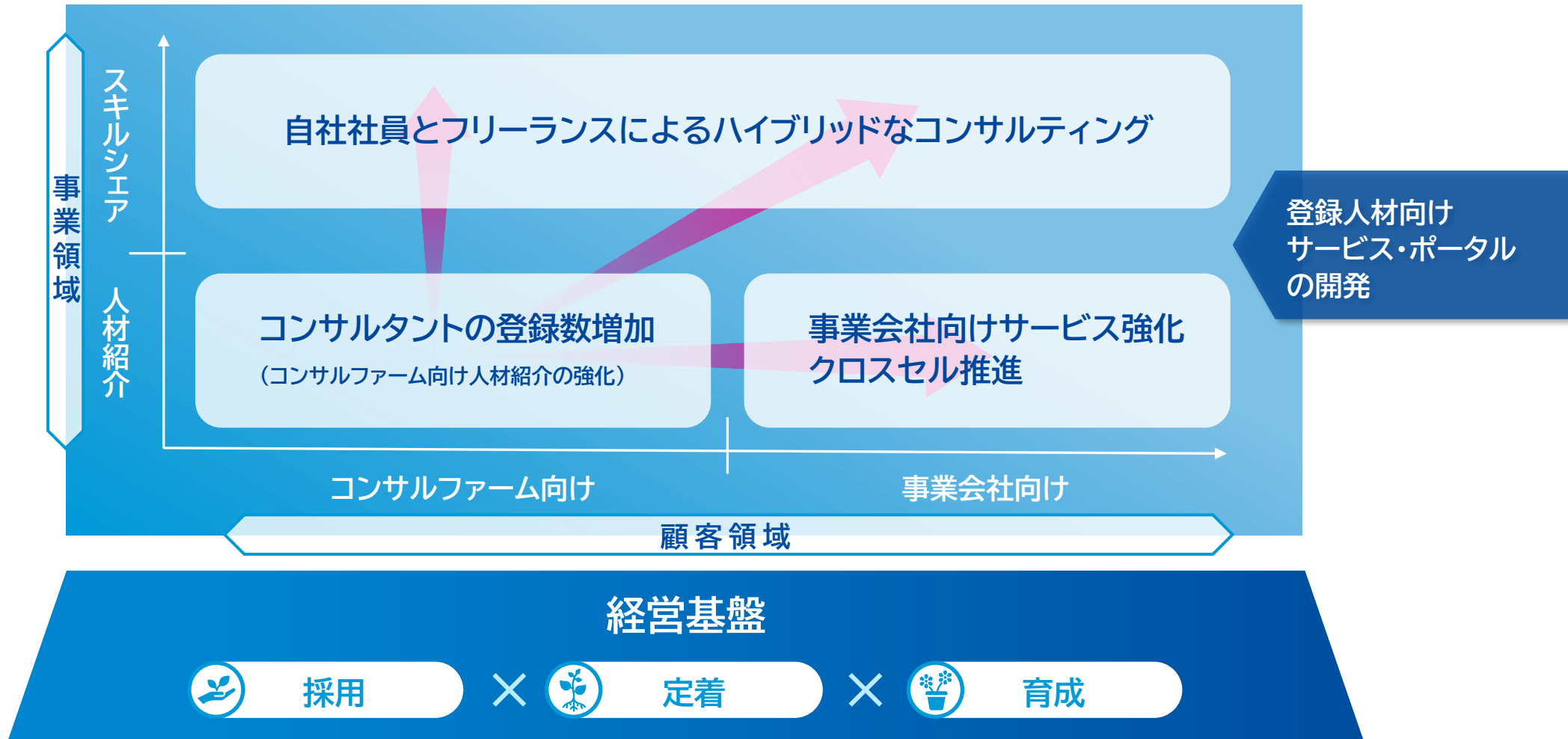
長期ビジョンを実現するエコシステム

人材・企業・ビジネスパートナーが集まることにより、「量の拡大」と「質の向上」が進み、各者にとっての魅力度が向上する。より多くの人材/企業(案件)/コラボレーションが集まる正の循環が生まれ、エコシステムが拡大





- ・ 人材紹介をコンサルファーム向け(第一の柱、業界トップクラス)から、事業会社向け(第二の柱)へ拡大
- ・ 加えて、スキルシェアを第三の柱としてさらに成長させ、人材紹介との相互作用による複利的成長を見込む





当社の人材紹介サービスの登録人材は、①ニーズに対応できる属性 ②成長性 ③質の高さを誇り、業界でもトップクラスの人材データベースを保有。引き続きクライアントのニーズに応え、業界になくてはならない人材基盤を目指す

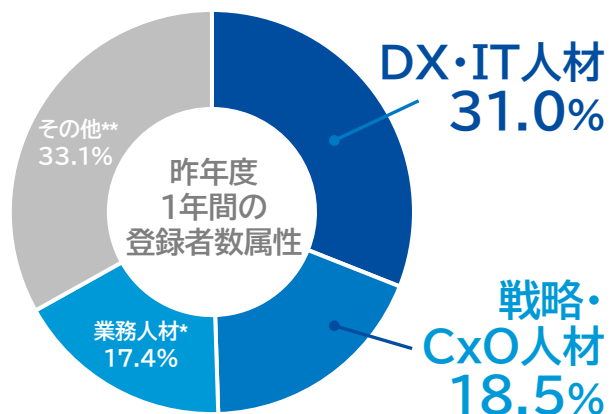
ハイエンド人材業界で
トップクラスの登録者数

ハイエンド人材数 **8.5万人超**

+ 登録人材の ③つの強み

① 属性

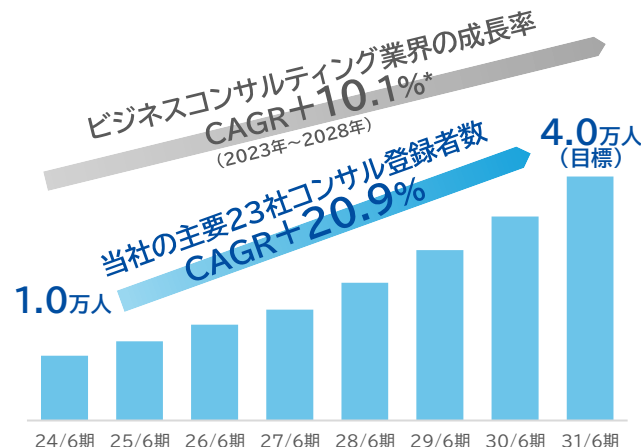
旬なニーズに対応できる
スキル人材が多数登録



*業務人材: 会計、SCMなどのスキルを有する人材
**その他人材: マーケティング、営業などのスキルを有する人材

② 成長性

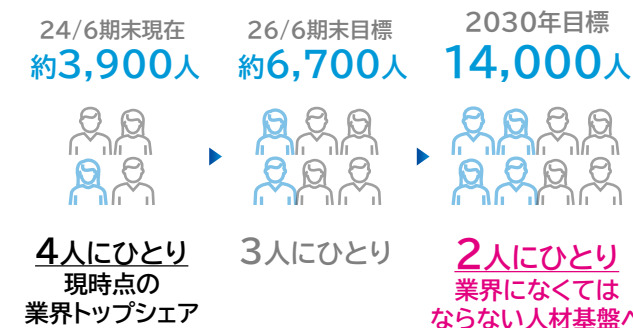
業界成長率を上回る勢いで
コンサルの登録者数が増加



*出典: IDC's Worldwide Semiannual Services Tracker, April 2024

③ 質の高さ

BIG4コンサル*の登録者数は
4人にひとり(業界トップシェア)
更なるシェアアップを企図



*デロイト・トーマツコンサルティング、EYストラテジー・アンド・コンサルティング、KPMGコンサルティング及びPwCコンサルティングの4社の総称。
なお、「〇人にひとり」の母数には、コンサルタント以外のバックオフィス系の人員数も含む。



- ・ 事業会社への転職を希望するハイエンド人材が多く集まる当社へ、DX化等を背景に各社より相談件数が急増中
- ・ 事業会社向け人材紹介を改めて注力分野として定め、リソース投入と体制構築で成長の加速を狙う

ハイエンド人材のニーズ

- ▶ 事業会社に転職したい
(コンサル to 事業会社)
- ▶ 自身の専門分野・経験・ケイパビリティを
現場で活かしたい



当社のハイエンド人材が
求められる人材像に合致して
おり、相談件数が急増中

事業会社のニーズ

- ▶ これまでのDXプロジェクトは外部の
コンサルタントに頼っていたが、
長期的視点でDX人材を内製化したい
経験豊富なコンサルを採用したい

今後の注力分野として再認識し、リソースの投入と体制の再構築を実施

独自企業ネットワークの強化

- 相談に加え、当社を介して事業会社に
就職支援した人材を通じたニーズ探索／紹介
／案件相談により確度の高い引合を獲得

営業人材の増員と教育

- 営業人材の増員
- キャリアアドバイザーの育成

戦略・オペレーションの最適化

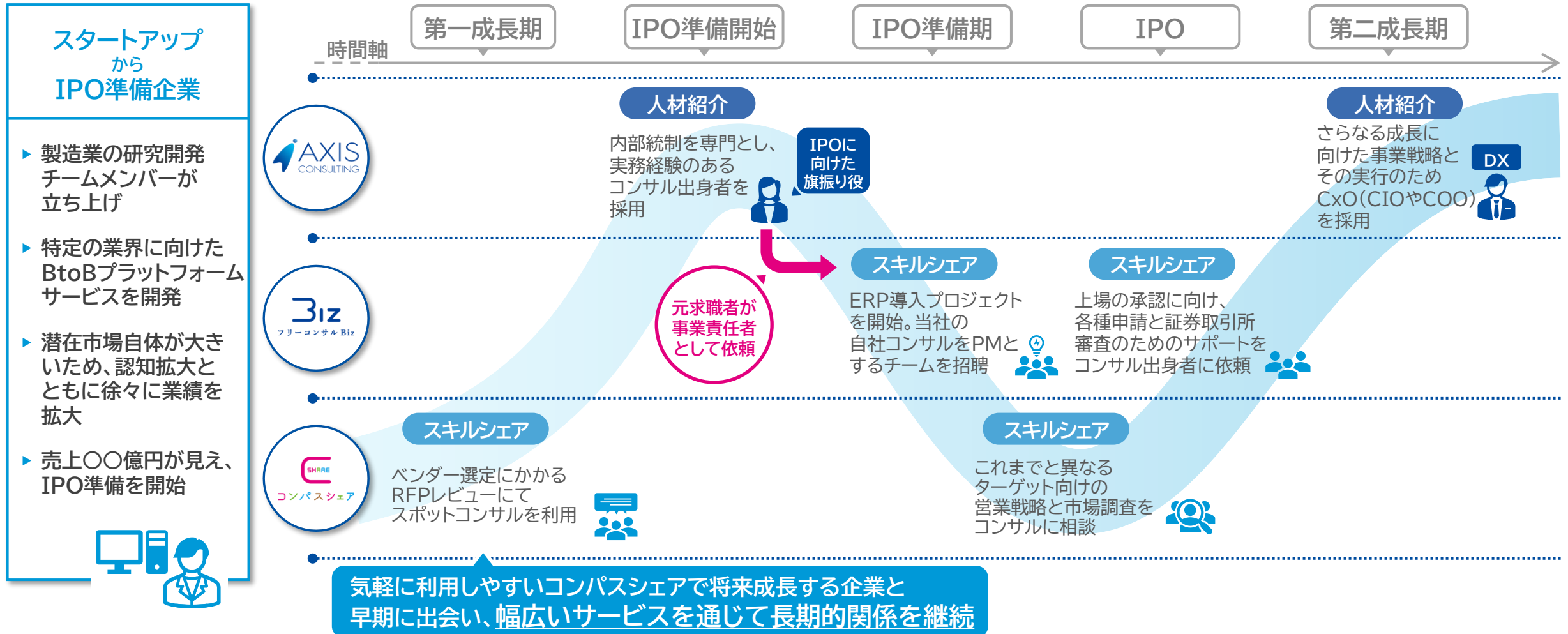
- ケンブリッジ・リサーチ研究所との統合により、
相談から案件紹介までの各プロセスを一貫し
て最適化を進めている

事業会社向けサービスの強化(サービス提供の例)



スキルシェアが事業会社(カスタマー)との接点となり、人材紹介を含む幅広いサービスでニーズを満たすことでカスタマーサクセスを実現。必要不可欠な長期的パートナーとなり、継続的な収益を獲得する

事業会社向けのカスタマーサクセスの一例(イメージ)





フリーコンサルBizで提供しているコンサルティング機能に、プロジェクト・マネジメントに強みを持つ自社コンサルを採用し、フリーコンサルと組み合わせたハイブリッド体制を導入する

【BEFORE】

- プロジェクトごとに個々のフリーコンサルタントに依頼
- 当社営業社員が品質管理も担う

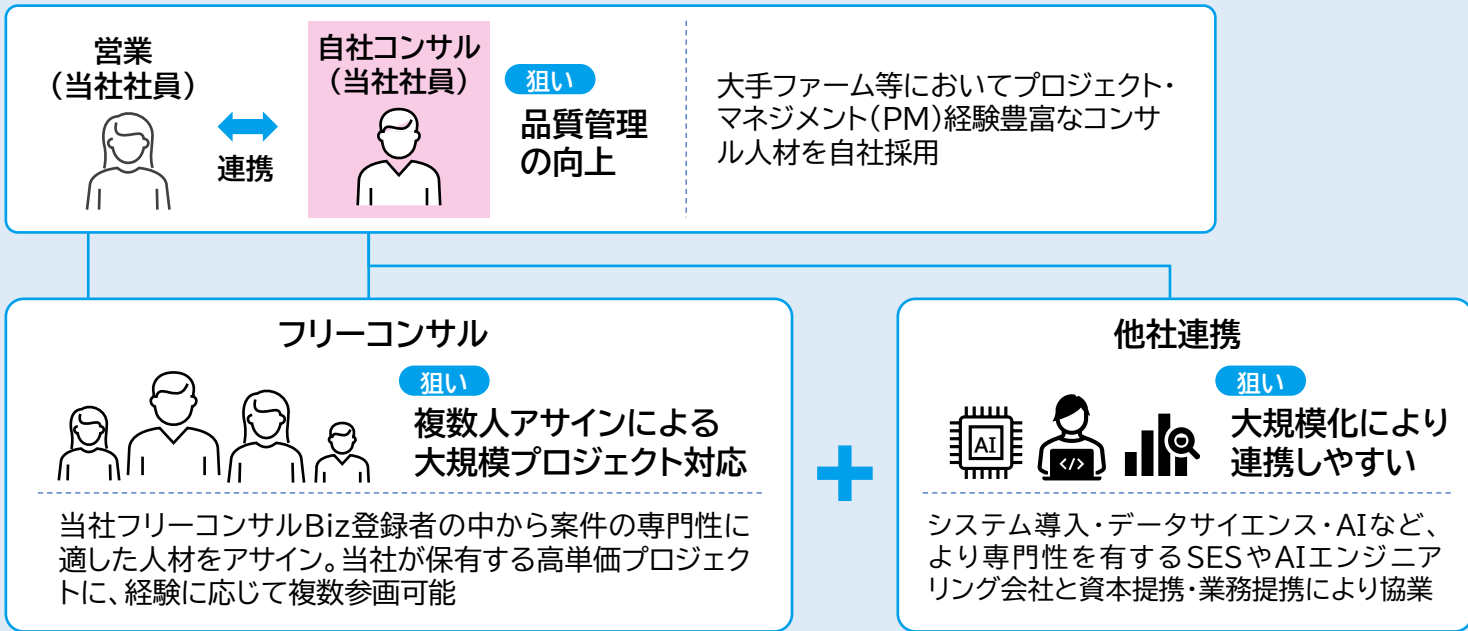
現在のプロジェクト体制



【AFTER】 **New** ハイブリッドなコンサルティング

- | | |
|------|--|
| 施策内容 | プロジェクト・マネジメントに強みを持つ自社コンサルを採用し、フリーコンサルと組み合わせたハイブリッド体制を導入する。 |
| 狙い | ①大規模プロジェクト対応 ②品質管理の向上 ③積極的な他社連携 |

自社コンサルをPMとしたハイブリッド体制





登録人材の顧客サクセスの加速のため、人材紹介で蓄積したデータベースを軸に、サービス・ポータルの利便性を拡張。統合データベースの活用と併せて、求職者サポートのより一層の充実に努める

New

2024年7月開発開始、
2025年夏より順次リリース

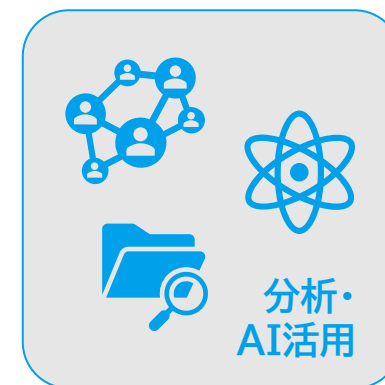
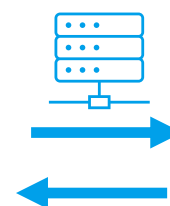
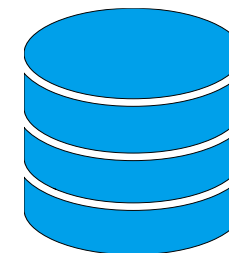
登録人材向けサービス・ポータル



New

情報の一元化により、求職者情報が
可視化され、顧客サクセスを
一層促進していく

統合データベース



登録者数 ↑
アクティブ率 ↑



登録人材

キャリアを
溜める

input

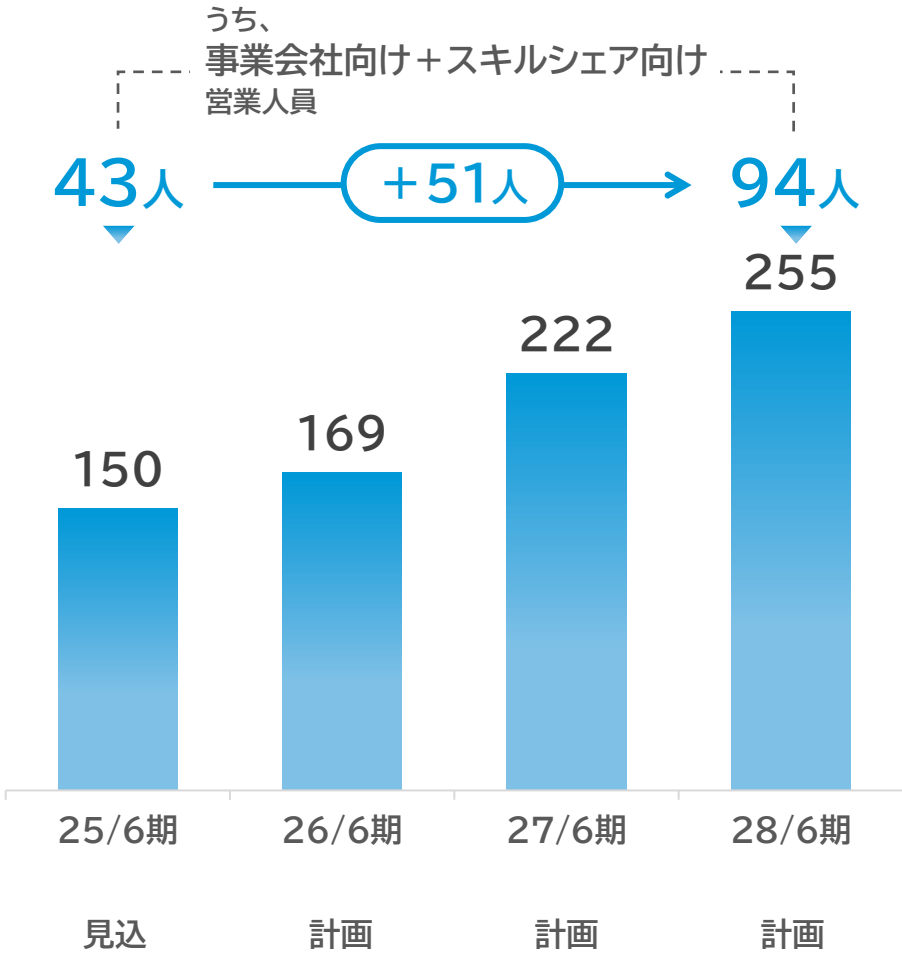
output

キャリアを活かす

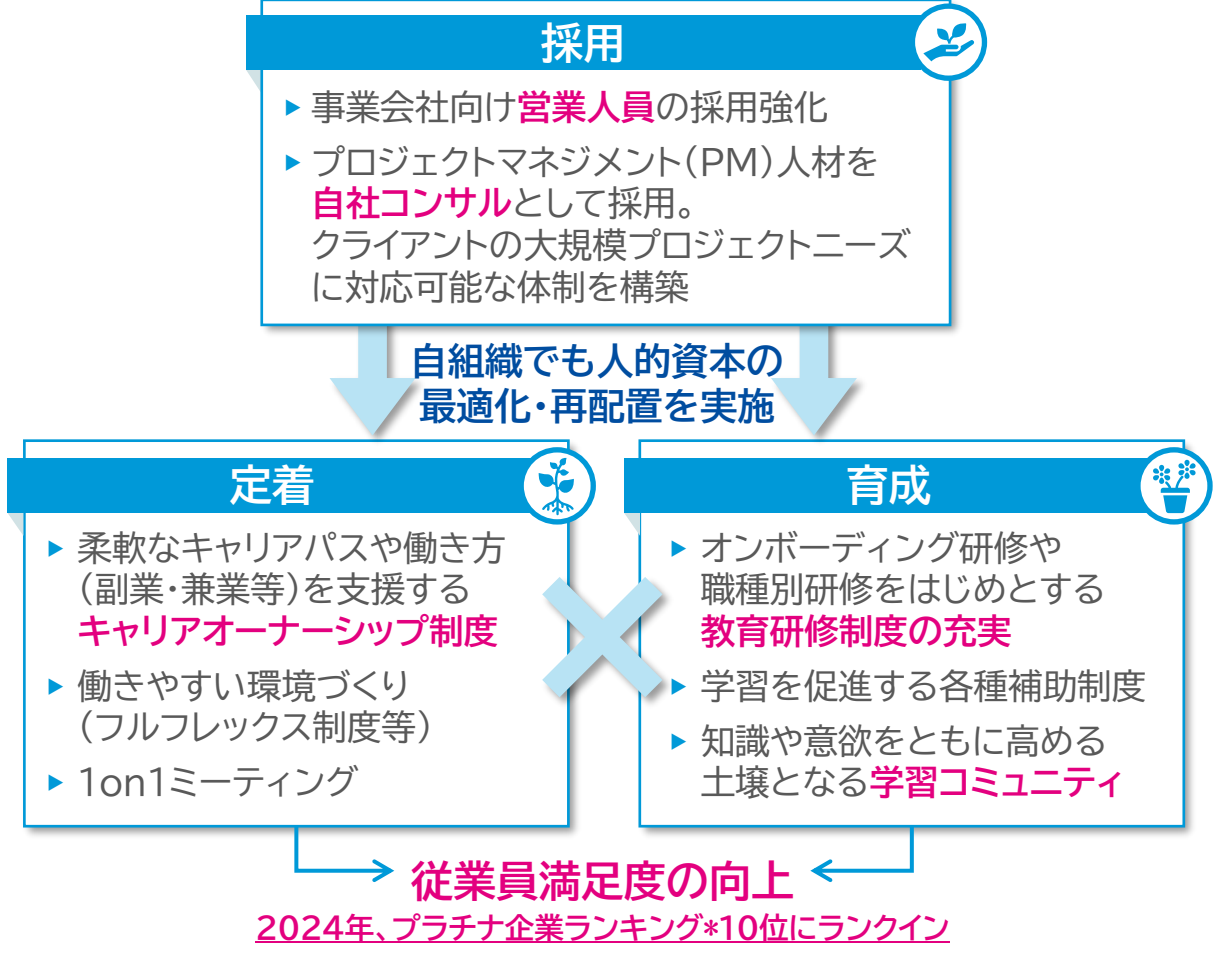


事業会社・スキルシェアのニーズに応えるべく、人員を先行投資として積極採用。働きがいと働きやすさの両立を図り、早期戦力化のための教育・育成などへ、引き続き重点的に取り組む。

■ 人員計画



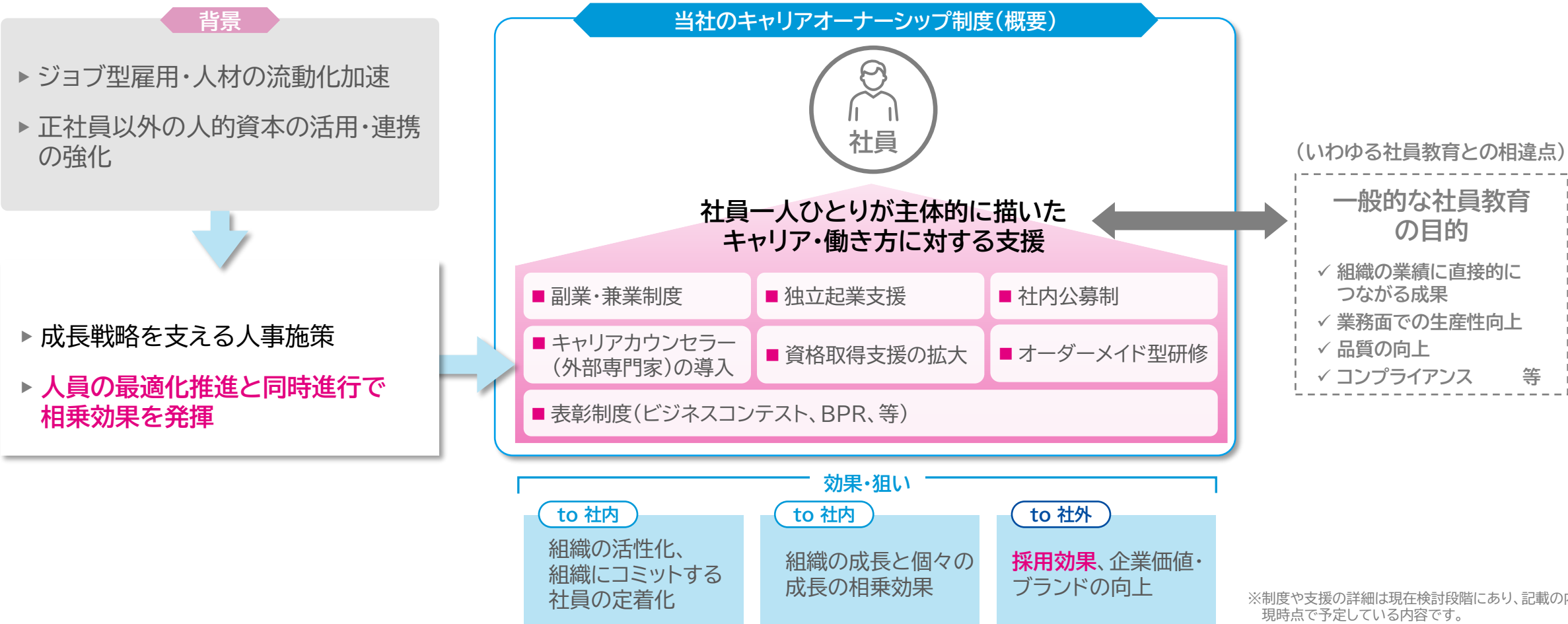
■ 社内人材の採用・定着・育成



キャリアオーナーシップ制度



- ・キャリアオーナーシップとは、自身の生涯のキャリアについて社員一人ひとりが主体的に考え・行動すること
- ・当社では、「キャリアオーナーシップ制度」を導入し、人的資本の活用や連携の可能性を広げるべく、社員が描くキャリア・働き方の多様化を支援するさまざまな施策を取り入れる



※制度や支援の詳細は現在検討段階にあり、記載の内容は現時点で予定している内容です。

- ・今まで祖業のコンサルファーム向けの人材紹介で成長を遂げてきた(今後も安定・高収益性事業)
- ・今後は成長性の高い「事業会社」向け人材紹介、「スキルシェア」をさらに伸長させていく



*シンクワイア社:経営者を対象としたエグゼクティブ・コーチングのリーディングカンパニー。
コーチングの国際資格を有する経験豊富なプロフェッショナルコーチが多数在籍。

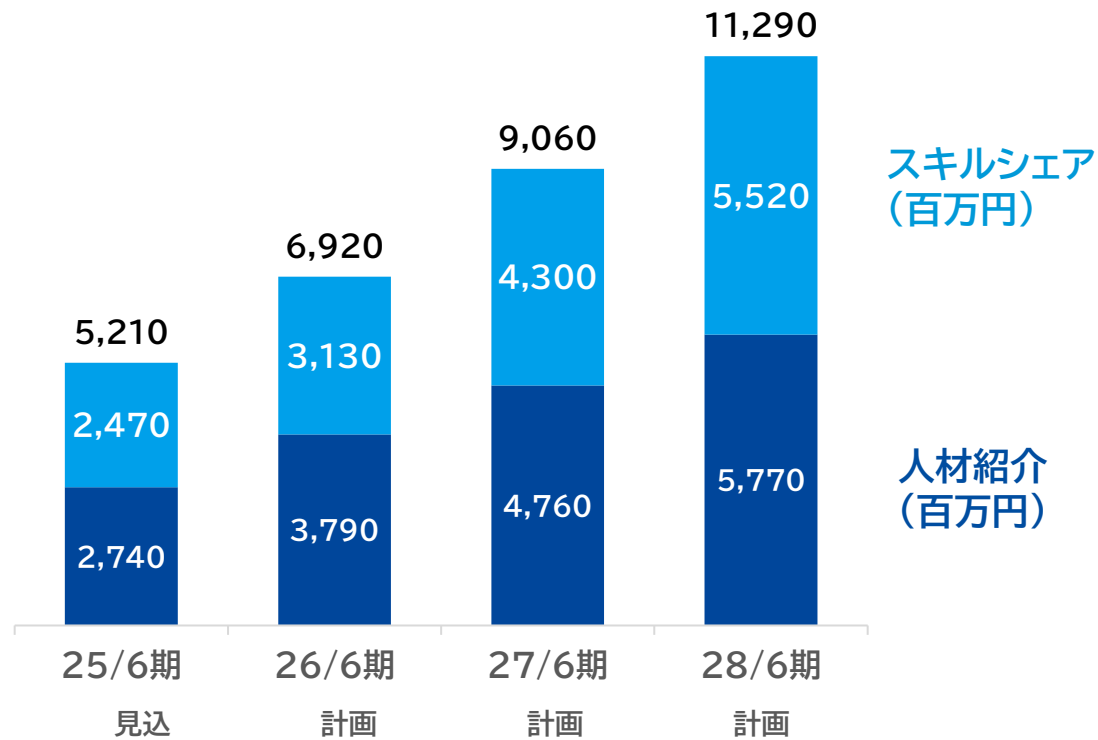
2031年6月期

*出典: IDC's Worldwide Semiannual Services Tracker, April 2024

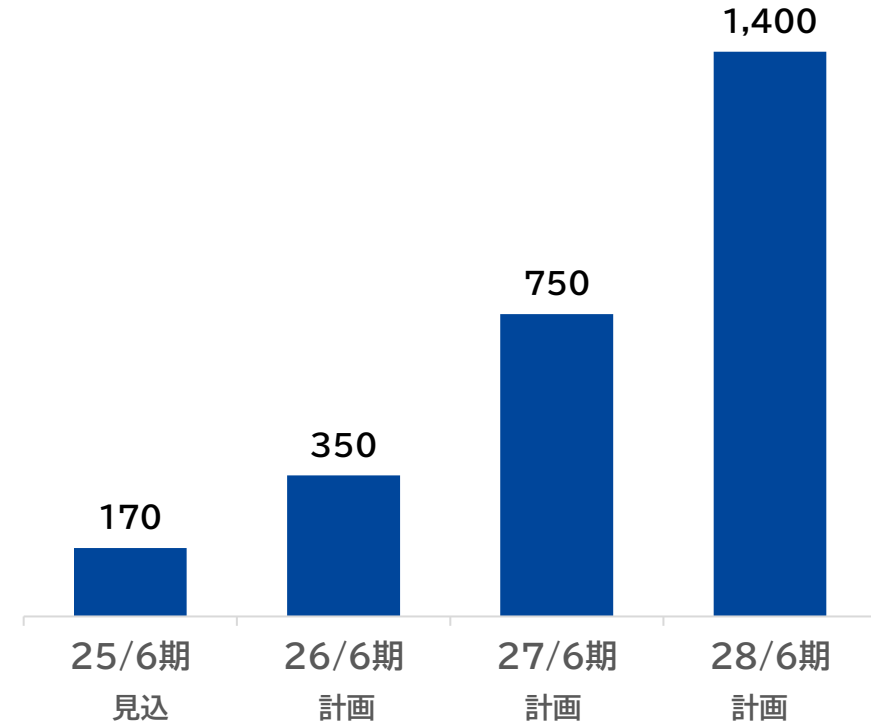
中期数値目標

成長イメージのとおり、事業規模を拡大していく。2028年6月期に営業利益**14**億円を目標とする。

売上高目標



営業利益目標



< 本資料の取り扱いについて >

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は、当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されたものにすぎません。さらに、こうした記述は、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意ください。

上記の実際の結果に影響を与える要因としては、国内外の経済情勢や当社の関連する業界動向等が含まれますが、これらに限られるものではありません。

また、本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、また、これを保証するものではありません。

お問い合わせ先

アクシスコンサルティング株式会社 IR担当
email: ir@axc-g.com